



**Relazione Illustrativa al Contratto Collettivo Integrativo  
Aziendale  
Area Comparto Sanità - 2019-2021 (riferimento Circolare  
MEF n. 25 del 19.07.2012)**

**Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del  
contenuto del contratto**

<b>Data di sottoscrizione</b>	28 novembre 2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	CCNL 2019/2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Direttore S.C. Politiche del Personale, Dirigente Responsabile S.S. “Trattamento Giuridico personale ospedaliero e universitario e Rapporti con le OOSS”, Dirigenti S.I.O.S., Coll. Amm. Prof., come da D.C.S. n. 17 del 12.01.2023 Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione firmatarie: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FIALS, NURSIND, NURSING UP
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente dipendente del Policlinico Foggia a tempo indeterminato e determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	<p>a) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021;</p> <p>b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</p> <p>c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;</p> <p>d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</p> <p>e) criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;</p> <p>f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 73, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021;</p> <p>g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 70, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021;</p>



	<p>h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 62, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, comma 8 (Diritto allo studio) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021;</p> <p>i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 72, comma 4 (Contratto di somministrazione) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021;</p> <p>j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;</p> <p>k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;</p> <p>l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021;</p> <p>m) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro) del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021, per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti</p> <p>n) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro</p>	
	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b></p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (verbale Collegio Sindacale n. _____)</p> <p>Eventuali rilievi dell'Organo di controllo</p>



<b>Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il PIAO 2022/2024 è stato adottato con D.C.S. n. 532 del 26.10.2022; il PIAO 2023/2025 è stato adottato con D.C.S. n. 66 del 30.01.2023; il PIAO 2024/2026 è stato adottato con D.D.G. n. 76 del 26.01.2024
		Il PIAO è pubblicato su Amministrazione trasparente/Disposizioni Generali/PIAO in adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013
		La Relazione della Performance per l'anno 2023 è approvata con D.D.G. n. 530 del 1.07.2024
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**Modulo II - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

**A) Illustrazione del C.C.I.A.:**

La prima parte del C.C.I.A. è dedicata alle disposizioni generali in materia di relazioni sindacali in conformità a quanto disposto dal C.C.N.L. del Comparto Sanità 20219/2021, sottoscritto il 2.11.2022. Per la regolamentazione specifica di tale ambito, le Parti hanno inteso concordare le modalità di svolgimento delle relazioni sindacali e di applicazione degli istituti dell'informazione e confronto, nonché dei diritti sindacali, varando un "Protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali" per il personale del Comparto Sanità.

Tenuto conto dell'elenco di materie rimesse alla contrattazione collettiva integrativa, va preliminarmente precisato che le Parti, in relazione alle tematiche indicate nell'art. 5 del C.C.I.A. con le lettere d), e), f), g), h), i), k), hanno convenuto sull'opportunità di rinviare la disciplina ad apposite riunioni di contrattazione.

La decisione è stata determinata in parte dall'assenza, al momento, di interesse per determinati istituti (il richiamo è, in via esemplificativa, alla possibilità di elevare i contingenti dei rapporti di lavoro a tempo determinato o a tempo parziale) o comunque per l'irrelevanza della materia nell'ambito dell'Azienda (si fa riferimento, in particolare, alle modalità di utilizzo dei servizi socio/ricreativi non esistenti nel Policlinico Foggia); in parte è stata dettata dalla necessità di acquisire gli esiti dell'attività istruttoria svolta da altre Strutture amministrative (si fa riferimento alla definizione dei riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi). Tale decisione è stata anche indotta dalle limitate risorse a disposizione dell'Azienda: in particolare, in relazione alla eventuale elevazione delle indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per turno notturno e dell'indennità ex art. 107, le Parti, con gli artt. 17, 18 e 19 del C.C.I.A., preso atto della limitata disponibilità delle risorse economiche derivanti dai fondi contrattuali, hanno ritenuto di non operare scelte in tale ambito.



La disciplina delle restanti materie si rinviene in via diretta nelle disposizioni del C.C.I.A. e per rinvio nei Regolamenti approvati dalle Parti.

Con riguardo al contenuto dispositivo del C.C.I.A. due sono i fondamentali ambiti attorno a cui si sviluppa:

- a) la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili contenute nel fondo di cui all'art. 102, c.d. "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", e nel fondo di cui all'art. 103 "Fondo premialità e condizioni di lavoro" del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021;
- b) la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Rispetto al primo punto, di cui alla lett. a), relativo alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili contenute nei fondi contrattuali di cui agli artt. 102 e 103, approvati con D.D.G. n. 906 del 21.11.2024, con l'art. 6 del C.C.I.A. le Parti hanno inteso, in particolare, destinare le risorse del fondo di cui all'art. 102 al raggiungimento di due obiettivi:

1. in primo luogo, all'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità - anno 2024 (c.d. progressioni economiche), destinando un importo di € 200.000,00, secondo la disciplina concordata nel relativo Regolamento allegato al C.C.I.A.;
2. in secondo luogo, alla copertura dei costi per la trasposizione al nuovo sistema degli incarichi, ex art. 36 del C.C.N.L. comparto Sanità 2019/2021 in relazione agli anni 2023 e 2024, destinando un importo di € 53.000,00; nonché agli incarichi di funzione organizzativa di media ed elevata complessità dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari - ruolo sanitario, in relazione all'anno 2025, destinando un importo di € 300.000,00.

Nella stessa disposizione, le Parti hanno deciso di destinare le risorse di cui all'art. 1, comma 612 della Legge n. 234/2021 alle procedure verticali in deroga, ai sensi dell'art. 21, commi 2 e 3 del C.C.N.L. del Comparto Sanità 2019/2021 per le figure professionali di Operatori Socio-sanitari - Area degli Operatori, di Coadiutori amministrativi senior - Area degli Operatori, di Collaboratori amministrativi professionali - Area dei professionisti della salute e dei funzionari; e di Collaboratori tecnici professionali - Area dei professionisti della salute e dei funzionari.

Rispetto al secondo punto, di cui alla lett. b), relativo alla definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, all'art. 7 del C.C.I.A., le Parti hanno disciplinato tale ambito adottando una logica a "cascata" per gestire la performance organizzativa e quella individuale.

In ordine alle risorse da destinare alla produttività, le Parti hanno stabilito che il 70% venga riservato alla performance organizzativa e che il restante 30% alla performance individuale.

Rileva, in particolare, la decisione assunta dalle Parti secondo cui, in sede di prima applicazione, per la valutazione della performance relativa all'anno 2024, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 82 del C.C.N.L. 2016/2018, al 5% del personale valutato, sia attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite del premio attribuito al personale che consegue la valutazione più elevata. In considerazione del necessario aggiornamento del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance aziendale, le Parti hanno concordato sull'opportunità di tener conto della distribuzione delle quote sulla base dell'area e del profilo di appartenenza dei dipendenti nell'ambito delle strutture di assegnazione e di approfondire, con l'ausilio dell'O.I.V., la possibilità di escludere dalla maggiorazione del premio i dipendenti che



abbiano beneficiato nell'anno di riferimento di altri incentivi collegati alla premialità previsti da specifiche norme di legge.

In relazione alla “nuova” materia rimessa alla contrattazione integrativa riguardante la definizione delle linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, le Parti hanno condiviso di rinviare per tale disciplina a quanto statuito nel Regolamento di organizzazione aziendale in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, approvato, da ultimo, con deliberazione del Direttore Generale n. 456 del 31.07.2023.

Per quanto attiene alle disposizioni regolamentari, facenti parte integrante e sostanziale del C.C.I.A., le Parti hanno inteso condividere la disciplina relativa a tre ambiti:

- 1) differenziali economici di professionalità (c.d. progressioni orizzontali);
- 2) progressioni tra le Aree (c.d. progressioni verticali);
- 3) orario di lavoro.

Con il primo Regolamento sono stati disciplinati i criteri e le modalità per l'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” (DEP), da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione, nel rispetto delle disposizioni contrattuali (art. 19 del C.C.N.L. Comparto Sanità 2019/2021) e normative in materia (art. 52, comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001; art. 23 del d. lgs. n. 150/2009).

Tenuto conto dei requisiti di ammissione previsti dalla disposizione contrattuale, le Parti hanno concordato i criteri selettivi della procedura, ovvero la valutazione della performance individuale - l'esperienza professionale maturata - capacità culturali e professionali acquisite, definendo per ciascun criterio le modalità di attribuzione dei punteggi.

Nell'ambito delle politiche di sviluppo delle risorse umane ed al fine di valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate dal personale interno, la Parti hanno inteso disciplinare con il secondo Regolamento le procedure finalizzate ai passaggi da un'area a quella immediatamente superiore c.d. “progressioni verticali” - riservate al personale di ruolo, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., dell'art. 20, rubricato “Progressione tra le aree” e dell'art. 21, rubricato “Norme di prima applicazione”, del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Sanità 2019/2021, sottoscritto il 02.11.2022.

Infine, con il Regolamento sull'orario di lavoro, le Parti hanno condiviso una disciplina che risulti coerente con la programmazione delle attività ai fini dell'ottimizzazione dei servizi offerti all'utenza, nella consapevolezza che l'organizzazione dell'orario di lavoro deve, da un lato, garantire l'omogeneizzazione degli orari di servizio e degli orari di apertura al pubblico, e, dall'altro, assicurare ai Direttori/Dirigenti Responsabili delle strutture aziendali strumenti organizzativi utili per lo sviluppo delle attività di gestione del personale assegnato.

**B)** Per quanto attiene alla **sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse** si rinvia alla Relazione tecnico finanziaria di cui alla D.D.G. n. 906 del 21.11.2024 nella quale si è data contezza nel dettaglio e con precisione.

**C) Effetti abrogativi impliciti:** Gli effetti del C.C.I.A. decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva: da tale data per le materie che la presente Ipotesi ha disciplinato *ex novo* le disposizioni contrattuali del precedente C.C.I.A. sono da intendersi superate e pertanto abrogate, in quanto incompatibili.

**D)** Tenuto conto dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, definiti



all'art. 7 del C.C.I.A., si attesta che la disciplina in materia di meritocrazia che premia chi abbia conseguito la valutazione più elevata è aderente alla normativa disposta dal d.lgs. n. 150/2009 e dal C.C.N.L. 2016/2018. Il rispetto della normativa legale e contrattuale è confermato anche per quanto attiene ai criteri di determinazione della retribuzione di risultato.

**E)** In merito alla regolamentazione dei D.E.P. e progressioni verticali, si attesta la piena coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009 e alle nuove disposizioni contrattuali vigenti.

Infatti, fermo restando quanto disposto dall'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009 in merito al principio di selettività, si fa presente che è stato previsto un particolare "peso specifico", in conformità alle disposizioni contrattuali in materia, sia per la valutazione positiva della performance e sia per l'esperienza professionale maturata, secondo i criteri di seguito specificati:

**D.E.P. – Totale punti 100:**

40 punti per la valutazione della performance individuale;

40 punti per l'esperienza professionale maturata;

20 punti per le capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso percorsi formativi.

**Progressioni Verticali – Procedura Ordinaria – Totale punti 100**

40 punti per la valutazione dei titoli;

20 punti per la valutazione positiva della performance individuale;

20 punti per la prova teorico pratica;

20 punti per il colloquio sulle esperienze professionali acquisite.

**Progressioni Verticali – Procedura in deroga – Totale punti 60/80**

40 punti per la valutazione dei titoli;

20 punti per la valutazione positiva della performance individuale.

Nell'eventualità del colloquio:

40 punti per la valutazione dei titoli;

20 punti per la valutazione positiva della performance individuale;

20 punti per il colloquio.

**F)** Il Regolamento per la valutazione della performance individuale e organizzativa, materia di confronto con le OO.SS., sarà preso in considerazione in apposita riunione, anche al fine di adottare modifiche e aggiornamenti, tenuto conto, del necessario coinvolgimento dell'OIV e della Struttura Controllo di Gestione e del lavoro istruttorio in essere per l'aggiornamento del Sistema di Valutazione e Misurazione della performance.

**G)** Non vi sono altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.