



A cura dell'Area Gestione Risorse Umane,

Verbale di incontro tra i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali del Comparto, CCNL 21/05/2018, con i Rappresentanti dell'Azienda Sanitaria Locale della Provincia di BARI

Il giorno 28 del mese di OTTOBRE dell'anno 2022 alle ore 10,00, presso l'auditorium sito al piano terra dell'Ex CTO – Lungomare Starita n. 6, si è tenuto un incontro tra:

- **l'AZIENDA e per essa**

il **Direttore Generale**, Antonio Sanguedolce;

il **Direttore Amministrativo**, Luigi Fruscio;

il **Direttore Sanitario**, Donato Sivo;

assistono il Direttore dell'Area Gestione Risorse Umane - dott. Rodolfo Minervini e il Dirigente Amministrativo, Dott.ssa Carmela Simona Pastore

- **e la parte sindacale, nell'ambito del Comparto Sanità ccnl 21/05/2018, e per essa, per la:**

FP CGIL Ileana Remini

CISL FP Sabino De Chirico

UIL FPL De Iure Giosuè

FIALS Giacomo Giardino

FSI Assente

NURSING UP Fedelfranco Gianluca

nonché, tutti i componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria aziendale presenti:

COGNOME	NOME	Presente/assente
ACQUAFREDDA	ORSOLINA (detta ORSOLA)	a
ANIELLO	PIETRO	a
BARBOLLA	SAVINO	P
BARIONE	FRANCESCO	P
BAVARO	ANTONIO	P
BELLINO	MARIA	P
BIANCO	ROSA MARIA	A
BRUNETTI	GABRIELLA	P
CALABRESE	GIUSEPPE	A
CAPOZZO	ANTONELLA	A
CAPURSO	GIUSEPPE	P

CASCARANO	GIUSEPPE	A
CASIELLO	NICOLA	A
CEGLIE	FILIPPO	A
CIFARELLI	STEFANO	P
CIMARUSTI	DOMENICO	P
CIOCIA	ANTONIO	P
COLASUONNO	ANNA	P
COMES	VITO	P
CRISTALLO	VINCENZO GIUSEPPE	A
DANIELE	MICHELE	A
DE SIMONE	BIAGIO	P
DI VENERE	MARIA MANOLA	P
DIDONE	GAETANO	A
DIMICCOLI	FRANCESCO	P
DISABATO	MICHELE	P
FALCO	FRANCESCO	P
FASCICOLO	ROMUALDO ENRICO	A
FERRI	FRANCESCO	P
FIGHERA	MICHELE	A
FORTUNATO	GIOVANNI FRANCO	P
FUMAI	GIOVANNI PAOLO	P
GALASSO	PASQUINA	P
GIARDINO	GIACOMO	Presente quale rappresentante sindacale O.S. FIALS
GIOVANNELLI	AURELIO	A
GIUGA	MICHELE	P
GUGLIELMI	SEFANO	P
LABATE	GIOVANNI	P
LAPADULA	ROCCO FABIO	P
LUPELLI	MATTEO	A
MAGISTA'	VINCENZO	A
MARANGELLI	GIUSEPPE	A
MARMO	MARIA	P
MASTROLONARDO	GIOVANNI	P
MERCIERI	FELICE	A
MONACO	GIANFRANCO	A
MORRONE	GIUSEPPE M. (detto Giuseppe)	A
NARDELLI	GIUSEPPE	P
PANSINI	MARIA	P
PARISI	RAFFAELE (detto Lello)	P
PERLINO	COSIMO DAMIANO	P
PICCA	PASQUALE	A
QUERCIA	PASQUALE	P
REDDAVIDE	ANTONIO	A
REGINA	ANNAMARIA	P

ROMANELLI	GIUSEPPE	A
ROMANO	VINCENZO	P
RUGGIERO	SIMONA GIUSEPPINA	P
SANTORSOLA	LEONARDO	P
SAVINO	FRANCESCO	P
SCARANGELLA	VINCENZO	P
SCISCIOLO	SALVATORE	P
SPORTELLI	MICHELE	A
VERNILE	MUZIO	A
VOLPE	GIANFRANCA	A
VENTURA	IVAN	A

La convocazione ha avuto luogo come da nota prot. n. 130348 del 17/10/2022 a firma del Direttore Generale dell'Azienda, sul seguente ordine del giorno:

1. Tempi di vestizione: proposta di transazione e regolamentazione;
2. Utilizzo risorse disponibili dei fondi del personale del Comparto – Anno 2022;
3. Regolamento per le PEO;
4. Regolamento per le progressioni verticali

Si passa all'esame del primo punto all'ordine del giorno:

1. Tempi di vestizione: proposta di transazione e regolamentazione dal 01/01/2023:

Preliminarmente la Direzione Generale ed amministrativa espone un excursus riepilogativo della nota questione dei c.d. tempi tuta, la quale rappresenta, altresì, il supporto motivazionale alle scelte della Direzione Generale.

Nel corso degli ultimi anni sono pervenuti all'Azienda numerosissimi ricorsi e diffide da parte di alcuni dipendenti (per la maggior parte personale del comparto del ruolo sanitario e tecnico operante negli ospedali) in merito alla questione dei tempi di vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro.

I dipendenti, nel silenzio del vecchio CCNL di Comparto e prima dell'adozione del Regolamento Aziendale sull'orario di lavoro, si sono rivolti al Tribunale del Lavoro evidenziando di essere stati "obbligati" dalla ASL BA ad indossare gli indumenti di lavoro fuori dall'orario di lavoro e che il tempo necessario per indossare e dismettere tale divisa non era stato mai calcolato nelle retribuzioni mensili. I ricorrenti hanno, quindi, chiesto di condannare la ASL BA al pagamento del trattamento economico relativo ai tempi di vestizione e svestizione (mediamente tra i 20-30 minuti al giorno), oltre interessi e rivalutazione sino al soddisfo.

L'Azienda sino ad oggi si è difesa sostenendo la mancanza del requisito dell'eterodirezione, ovvero della mancanza di prova sull'esistenza dell'obbligo, impartito dal datore di lavoro, a carico dei dipendenti circa i tempi e i modi di vestizione/svestizione e della inesistenza di un obbligo a vestire le divise fuori dall'orario di lavoro. Inoltre, ha evidenziato, specie nei giudizi di secondo grado, che in molti casi non vi era neppure la prova che effettivamente i lavoratori avessero vestito le divise al di fuori del turno.

Sebbene inizialmente i giudici del Tribunale del Lavoro di Bari si siano dimostrati favorevoli alle ragioni dell'Azienda, si è in seguito registrato un mutamento di orientamento da parte del Tribunale di Bari, che oramai compattamente sta accogliendo i ricorsi dei lavoratori, riconoscendo volta a volta una retribuzione per il tempo-tuta da dieci minuti sino a mezz'ora. Ciò, con motivazioni varie che sostanzialmente si fondano su una ritenuta eterodirezione implicita nella natura degli indumenti, come sostenuto dalla Cassazione: cfr. Cass. 28/03/2018, n. 7738; Cass. 11/02/2019, n. 3901, Cass. 24/05/2018, n. 12935.

Tali tesi sono state contrastate dalla ASL e sono oggetto degli appelli tuttora pendenti.

Allo stato, il Tribunale di Bari si è già espresso riconoscendo ai lavoratori il diritto all'indennità del tempo di vestizione per una media di circa 20 minuti.

L'ipotesi di una conciliazione che dirima il cospicuo contenzioso dinanzi al Tribunale di Bari Sez. Lavoro e alla Corte d'Appello di Bari Sez. Lavoro e prevenga, con un regolamento omogenea estesa a tutti i dipendenti ASL BA (siano essi ricorrenti, abbiano essi intimato messe in mora o siano essi potenziali e futuri ricorrenti) è originata dall'invito formulato dalla Corte di appello di Bari: infatti, all'udienza del 19 aprile 2021, il presidente della Corte d'Appello ha "invitato" «le parti a conciliare ciascuna controversia mediante la dazione al dipendente, da parte della ASL BA.

La ASL BA, al fine di contenere la spesa derivante dal contenzioso seriale, avviava interlocuzioni volte e dirimere la controversia.

A seguito di intense trattative intrattenute nel tempo dalla Direzione Generale con le parti, anche su impulso della SBL della ASL Ba e dei Giudici assegnatari dei ricorsi depositati dal personale, nel corso della delegazione trattante del 28/10/2022, di cui alla convocazione prot. 130348 del 17/10/2022, la Direzione formula la proposta transattiva ultimativa a saldo e stralcio di ogni pretesa vantata dal personale avente diritto al riconoscimento dell'indennità di vestizione, come dettagliatamente illustrata dal Direttore Generale e contenuta nell'accordo sindacale sottoscritto in data odierna da quest'ultimo e dalle Organizzazioni Sindacali.

Dopo aver dato lettura della proposta transattiva da parte del Direttore Amministrativo, alle ore 10,45, la Direzione si allontana e la RSU e le OO.SS. si riuniscono per esaminare e decidere in ordine all'accordo di cui trattasi.

Alle ore 11,20 la direzione rientra in sala e le OO.SS. e la RSU dichiarano di accettare i termini dell'accordo transattivo come sopra esposti e meglio dettagliati nell'accordo sindacale in allegato al presente verbale.

Contestualmente, le parti sottoscrivono l'accordo transattivo.

Al fine di evitare il riproporsi di nuovo contenzioso per il riconoscimento dell'indennità di vestizione a decorrere dall'anno 2023, la Direzione Strategica ha individuato la regolamentazione di cui agli allegati, in attuazione dell'art. 27, commi 11 e 12 del vigente CCNL 21/05/2018 Comparto Sanità.

Le OO.SS. e la RSU dichiarano di accettare la regolamentazione in materia di tempi di vestizione proposta dalla Direzione Strategica.

2. Utilizzo risorse disponibili dei fondi del personale del Comparto – Anno 2022;

La parte Pubblica precisa che le parti oggi si incontrano per la sottoscrizione, in sede di contrattazione decentrata integrativa aziendale dell'utilizzo dei fondi artt. 80 e 81 per l'anno 2022 per il personale del comparto costituito con Delibera in corso di adozione.

Si precisa che i dati di utilizzo sono proiettati al 31/12/2022 sulla base del bilancio trimestrale al 30/09/2022 e che, pertanto, essi saranno oggetto di assestamento a seguito della chiusura del bilancio.

FONDO ART. 80

INDENNITA' DI TURNO	7.872.170
IQP	5.452.654
PRONTA DISPONIBILITA' E STRAORDINARIO IN P.D.	4.086.053
STRAORDINARIO	5.271.299
IPS	1.904.338
INDENNITA' TERAPIA INTENSIVA	821.165
ALTRE INDENNITA' (RISCHIO RX POLIZIA GIUDIZIARIA, CENTRALINISTI, SERT)	581.157
ADI	476.979
INDENNITA' COORDINAMENTO E POSIZIONI ORGANIZZATIVE	292.244
TOTALE STIMA UTILIZZO FONDI ART. 80 – 2022	26.758.059

FONDO ART. 81

FASCE IN GODIMENTO

15.901.057

RISULTATO

5.495.104

TOTALE STIMA UTILIZZO FONDI ART. 81 – 2022**21.396.161**

Le somme residue del Fondo art. 81 anno 2022 saranno utilizzate e rese disponibili come di seguito:

- € 1.000.000 circa Trasferimento di risorse ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett. d), CCNL 21/05/2018 – da definirsi in sede di assestamento dei dati di bilancio;
- € 600.000 verbale di delegazione trattante del 14/11/2018;
- € 1.000.000 Stima fasce 2022 (media tra dato 2021 e 2020)
- indennità di Risultato e/o altra voce o indennità ex art. 80/81 che, allo stato, non abbia trovato completa valorizzazione, ferma restando la valorizzazione dopo la chiusura e l'assestamento dei dati legato alla chiusura del bilancio.

Si precisa che, quanto all'utilizzo del fondo per il trattamento accessorio, ivi pattuiti, del comparto anno 2022, per motivi legati alla pandemia e allo stato emergenziale che tutta l'organizzazione aziendale sta vivendo, si è in una fase di parziale rendicontazione a consuntivo di quanto accaduto.

Il Presidente della RSU chiede il riconoscimento del saldo della produttività con la busta paga di novembre.

L'AGRU comunica che, in virtù di posizioni da sistemare (contestazioni, ecc....) in ordine erogazione della performance 2021, avvenuta nel mese di settembre c.a., su alcune unità di personale, si proverà a calendarizzare l'erogazione del residuo fondo art. 81 anno 2021 per novembre, ma comunque si provvederà per dicembre 2022.

L'Azienda provvederà agli adempimenti di cui all'art. 40 bis del d.lgs 165/2001 e s.m.i. al fine di adempiere alla compatibilità della spesa in materia di contrattazione integrativa e, in particolare, invierà la presente ipotesi al collegio sindacale per poi acquisire le sottoscrizioni sulla contrattazione definitiva, ad esito del prescritto parere.

3. Contrattazione Integrativa Aziendale – assegnazione / criteri progressioni orizzontali (c.d. fasce) 2022.

Le parti si incontrano per la conferma e la sottoscrizione, in sede di contrattazione decentrata integrativa aziendale del regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali – fasce della ASL BA.

Viene data la lettura del documento conclusivo elaborato, e viene approvato il Regolamento allegato, già approvato in sede di delegazione trattante anno 2021 al quale viene introdotta una modifica relativa alla valorizzazione dell'anzianità di permanenza nella fascia economica (approvato e allegato al presente verbale), nel rispetto comunque della valorizzazione della valutazione della performance conseguita da ciascun dipendente.

Le OO.SS., al fine di valorizzare l'anzianità di permanenza nella fascia di appartenenza, chiedono che venga riconosciuto ai dipendenti che non abbiano ottenuto alcun incremento di fascia retributiva ulteriori n. 3 punti per ogni anno di permanenza nella fascia dall'ultima progressione antecedente a quella del 2020/2021.

L'AGRU ritiene necessario tenere in rilievo la valutazione della performance come da norme vigenti.

La Direzione Amministrativa, al fine di dare rilievo alla valutazione di performance, propone il riconoscimento di ulteriori 2 punti per anno di permanenza, dal 2018 al 2021. Il punteggio non si applica a coloro che abbiano ottenuto la PEO il 2020.

La Direzione si allontana alle ore 11,20 per consentire alle OO.SS. ed RSU la discussione sull'argomento.

Alle ore 11,35 la Direzione rientra in aula.

Le OO.SS. accolgono la proposta dell'Azienda.

Le parti stabiliscono di destinare a progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022, e quindi con decorrenza 1 gennaio 2022, l'importo necessario all'attribuzione della PEO ad una percentuale pari al 50% del personale avente diritto, come stabilito dal punto 2, così come riportato nello specifico regolamento sopra richiamato ed allegato, utilizzando le risorse disponibili a tale titolo, di cui all'art.81 del CCNL 21.5.2018 che trovano capienza nel fondo costituito con la deliberazione in fase di adozione. L'importo definitivo scaturirà dalle graduatorie finali.

Le parti convengono che in relazione alla decorrenza giuridica ed economica delle progressioni (gennaio 2022), l'Azienda si impegna a perfezionare la procedura amministrativa entro il 31.12.2022.

L'Azienda provvederà agli adempimenti di cui all'art. 40 bis del d.lgs 165/2001 e s.m.i. al fine di adempiere alla compatibilità della spesa in materia di contrattazione integrativa e, in particolare, invierà la presente ipotesi al collegio sindacale per poi acquisire le sottoscrizioni sulla contrattazione definitiva, ad esito del prescritto parere.

4. Regolamento per le progressioni verticali

Relativamente al punto all'o.d.g. di che trattasi, le parti decidono di aggiornarsi in vista di un ulteriore approfondimento sul tema.

Il Presidente della RSU chiede che venga indicata una data presuntiva in cui procedere alla pubblicazione del bando per le progressioni verticali.

La Direzione Amministrativa si impegna a preparare il tutto nel più breve tempo possibile e proverà a definire le prime bozze già per il 18 novembre.

Pertanto, le parti si autoconvocano per il 18/11/2022, alle ore 10,00.

Su richiesta del Presidente della RSU, in nome e per conto dell'Assemblea comprensiva delle OO.SS. territoriali presenti, è richiesto alla Direzione Generale su premialità Covid e stabilizzazioni del personale.

La Direzione Generale e Amministrativa comunica che è a conoscenza che in data 20/10/2022 è stato sottoscritto un protocollo d'intesa a livello regionale in merito agli argomenti richiesti a cui la Direzione si rifà integralmente. Per ogni tipo di adempimento disposto a livello regionale la Direzione si impegna ad assolvervi tempestivamente.

In considerazione del peculiare momento storico, al fine di avere una maggiore vicinanza delle OO.SS. alla gestione organizzativa soprattutto in tema di natura sanitaria, la Direzione Generale e Amministrativa propone la convocazione di incontri mensili con le OOSS e Rsu al fine di discutere di volta in volta le problematiche organizzative della Azienda autorizzando i relativi permessi.

La delegazione trattante conclude i lavori alle ore 12,00.

Letto, approvato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA

il **Direttore Generale**, Antonio Sanguedolce

il **Direttore Amministrativo**, Luigi Fruscio

il **Direttore Sanitario**, Donato Sivo

PARTE SINDACALE

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

FIALS

FSI

NURSING UP

Per la RSU aziendale, come condiviso in sede di delegazione trattante, firma il Presidente della

RSU: Francesco Dimiccoli _____

PROTOCOLLO USCITA N..... del.....

Trasmissione esclusivamente in modalità
Telematica ai sensi del D. Lgs n.ro 82/2005
Sostituisce l'originale.

ACCORDO SINDACALE

(in materia di tempi di vestizione)

tra

ASL BARI, in persona del legale rappresentante *pro tempore* dott. Antonio Sanguedolce, con sede in Bari al Lungomare Starita, n. 6;

e

le **ORGANIZZAZIONI SINDACALI:**

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

FIALS

FSI

NURSING UP

Presidente RSU – Francesco Dimiccoli

premesse

- pende un contenzioso collettivo coinvolgente numerosi dipendenti per il riconoscimento dei tempi di vestizione/svestizione tanto per il periodo antecedente quanto per il periodo successivo all'entrata in vigore dell'art. 27, commi 11 e 12, CCNL Comparto Sanità 2016-2018, che ha disciplinato espressamente la materia, sul quale la ASL BA ha chiesto pareri in merito agli organi competenti;
- da subito la ASL BA si è attivata per una corretta attuazione del CCNL, anche al fine di ricercare le soluzioni organizzative più congrue considerata la complessità dell'Azienda, il vasto ambito territoriale di quest'ultima e la numerosità della platea delle strutture e dei dipendenti aziendali;
- L'ipotesi di una conciliazione che dirimi e prevenga il cospicuo contenzioso dinanzi al Tribunale di Bari Sez. Lavoro e alla Corte d'Appello di Bari Sez. Lavoro, con una regolamentazione omogenea estesa a tutti i dipendenti ASL BA, è originata dall'invito formulato dalla Corte di appello di Bari che, all'udienza del 19 aprile 2021, ha "invitato" «le parti a conciliare ciascuna controversia mediante una dazione al dipendente»;
- in considerazione del corposo contenzioso in materia (circa 3000 contenziosi tra ricorsi e messe in mora/diffide) nonché del sopraggiungere di sentenze di condanna al risarcimento per mancato riconoscimento dell'indennità di vestizione in favore dei ricorrenti, la Direzione Strategica, anche su impulso della SBL e AGRU della ASL Ba e dei Giudici assegnatari dei ricorsi depositati dal personale, ha inteso avviare trattative per la risoluzione definitiva del contenzioso;

- in particolare, il Tribunale di Bari si è già pronunciato su alcuni ricorsi depositati da personale dipendente condannando l'ASL BA al riconoscimento medio di n. 20 minuti da risarcire secondo valore della retribuzione oltre interessi e rivalutazione e spese legali;
- pertanto, la ASL BA, al fine di contenere la spesa derivante dal contenzioso seriale, proponeva – da ultimo - in sede di delegazione trattante del 28/06/2022 (come da convocazione prot. 82716 del 23/06/2022) una proposta transattiva che prevedeva in sintesi (v. allegati al verbale delegazione trattante del 28/06/2022):
 - a) riconoscimento, in favore di ricorrenti/diffidanti turnisti di complessivi n. 15 minuti di cui n. 7 minuti monetizzati – per ogni giorno di effettiva presenza – con la retribuzione tabellare; n. 8 minuti di credito orario con esclusione di monetizzazione (nella finestra temporale 01/01/2014-31/12/2021);
 - b) riconoscimento, in favore di ricorrenti/diffidanti non turnisti di complessivi n. 7 minuti di credito orario non monetizzabile per ogni giorno di effettiva presenza (nella finestra temporale 01/01/2014-31/12/2021)
 - c) riconoscimento in favore del personale non ricorrente/diffidante turnista di complessivi 15 minuti di cui n. 7 minuti monetizzati – per ogni giorno di effettiva presenza – con la retribuzione tabellare; n. 8 minuti di credito orario con esclusione di monetizzazione (nella finestra temporale 01/01/2017-31/12/2021);
 - d) riconoscimento, in favore di non ricorrenti/diffidanti non turnisti di complessivi n. 7 minuti di credito orario non monetizzabile per ogni giorno di effettiva presenza (nella finestra temporale 01/01/2017-31/12/2021);
- in data 11/10/2022, prot. n. 127569, veniva trasmesso verbale dell'assemblea della RSU svoltasi lo scorso 06/10/2022 che, in ordine al contenzioso sui tempi di vestizione, propone – ai fini transattivi - il riconoscimento al personale avente diritto di n. 10 minuti monetizzati e di n. 5 minuti quale credito orario;
- a seguito di intense trattative intrattenute nel tempo dalla Direzione Generale con le parti, anche su impulso della SBL della ASL Ba e dei Giudici assegnatari dei ricorsi depositati dal personale, nel corso della delegazione trattante del 28/10/2022, di cui alla convocazione prot. 130348 del 17/10/2022, la Direzione formula la proposta transattiva definitiva a saldo e stralcio di ogni pretesa vantata dal personale avente diritto al riconoscimento dell'indennità di vestizione, di cui al presente accordo, che le parti sindacali hanno dichiarato di accettare;

Pertanto le parti, tutto ciò premesso, attraverso reciproche rinunce, giungono all'approvazione del presente accordo transattivo, come di seguito dettagliato, al fine di porre fine al contenzioso in essere e di scongiurare il perpetrarsi dello stesso.

ACCORDO

Le presenti intese sono applicabili e ricomprendono al loro interno anche i tempi di vestizione e svestizione previsti per le particolari esigenze dei reparti e dei collaboratori preposti all'emergenza sanitaria Covid-19.

1. Per i lavoratori con giudizi in corso ovvero con atti di diffida/messe in mora pervenuti entro il 30/04/2022

- a) riconoscimento a tutti i dipendenti non dirigenti a tempo indeterminato e determinato, anche in comando presso ASL BA, che abbiano in dotazione il vestiario richiesto dalla ASL Ba (e siano percettori di indennità di turno e soggetti anagrafici come turnisti per i soli periodi dell'anno in cui sussistono tali condizioni, sulla base dell'estrazione massiva dei dati dal database aziendale) – i cui profili sono individuati nella tabella in allegato A) – e che lavorino su 2 o 3 turni, a partire

dall'anno 2014 – o dal quinto anno precedente il primo atto interruttivo della prescrizione ove (detto quinto anno) successivo al 2014 - per ogni turno di servizio e giornata di effettiva presenza (sia festiva sia feriale), sino al 31/12/2022, di 15 minuti complessivi di cui 8 minuti monetizzati secondo retribuzione tabellare e 7 minuti a mezzo di credito orario non monetizzabile da fruirsi a richiesta del dipendente nel prosieguo del rapporto di lavoro, nel rispetto delle norme contrattuali;

- b) riconoscimento a tutti i dipendenti non dirigenti a tempo indeterminato e determinato, anche in comando presso ASL BA, che abbiano in dotazione il vestiario presso la ASL Ba – i cui profili sono individuati nella tabella in allegato A) – e che lavorino senza turni (come da estrazione massiva dei dati dal database aziendale), a partire dall'anno 2014 - o dal quinto anno precedente il primo atto interruttivo della prescrizione ove (detto quinto anno) successivo al 2014 - per ogni giornata di effettiva presenza (sia festiva sia feriale), sino al 31/12/2022, di 7 minuti complessivi a mezzo di credito orario non monetizzabile da fruirsi a richiesta del dipendente nel prosieguo del rapporto di lavoro, nel rispetto delle norme contrattuali;

2. Per i lavoratori senza ricorso e senza atti di diffida/messe in mora

- a) riconoscimento a tutti i dipendenti non dirigenti, a tempo indeterminato e determinato, – i cui profili sono individuati nella tabella in allegato A) – anche in comando presso la ASL BA, che abbiano in dotazione il vestiario presso la ASL Ba (e siano percettori di indennità di turno e soggetti anagrafati come turnisti per i soli periodi dell'anno in cui sussistono tali condizioni, sulla base dell'estrazione massiva dei dati dal database aziendale) e che lavorino su 2 o 3 turni, a partire dall'anno 2017 (in considerazione delle volontà conciliative espresse e manifestate dalle parti, Direzione dell'Azienda e OO.SS., durante gli incontri susseguitisi successivamente all'insorgere del contenzioso di cui trattasi), per ogni turno di servizio e giornata di effettiva presenza (sia festiva sia feriale), sino al 31/12/2022, di 15 minuti complessivi con attribuzione per 8 minuti a mezzo della retribuzione tabellare e per 7 minuti a mezzo di credito orario non monetizzabile da fruirsi a richiesta del dipendente nel prosieguo del rapporto di lavoro, nel rispetto delle norme contrattuali;
- b) riconoscimento a tutti i dipendenti non dirigenti a tempo indeterminato e determinato, anche in comando presso la ASL BA, che abbiano in dotazione il vestiario presso la ASL Ba – i cui profili sono individuati nella tabella in allegato A) – e che lavorino senza turni (come da estrazione massiva dei dati dal database aziendale), a partire dall'anno 2017 (in considerazione delle volontà conciliative espresse e manifestate dalle parti, Direzione dell'Azienda e OO.SS., durante gli incontri susseguitisi successivamente all'insorgere del contenzioso di cui trattasi), per ogni giornata di effettiva presenza (sia festiva sia feriale), sino al 31/12/2022, di 7 minuti complessivi non monetizzabile a mezzo di credito orario da fruirsi a richiesta del dipendente nel prosieguo del rapporto di lavoro, nel rispetto delle norme contrattuali;

3. Lavoratori cessati dal servizio a qualsiasi titolo

- a) stante l'impossibilità di fruire del riposo compensativo, in analogia a quanto previsto nei punti sub 1) e 2), ai soli lavoratori turnisti cessati dal servizio (per pensionamento, decesso, o altre cause risolutive del rapporto di lavoro) sono riconosciuti 8 minuti unicamente in termini monetari e nel rispetto dei termini prescrizionali di legge.

Si stima che l'ASL BA provvederà al completamento delle complesse operazioni tecnico-informatiche e contabili derivanti dal presente accordo e alla liquidazione e/o riconoscimento di credito orario entro il termine prudenziale di sei mesi dalla sua sottoscrizione. In particolare gli uffici provvederanno alla determinazione e quantificazione delle spettanze da riconoscersi in favore del personale avente diritto in termini economici e/o di credito orario sulla base dei data base aziendali; si procederà, inoltre,

all'acquisizione delle accettazioni dell'accordo transattivo da parte del personale dipendente e, ad avvenuta ultimazione dell'acquisizione delle stesse, si provvederà alla liquidazione degli importi dovuti e/o all'accredito dei minuti riconosciuti.

L'adesione individuale dei singoli lavoratori ai contenuti del presente accordo comporterà l'accettazione integrale delle pattuizioni che precedono e la rinuncia ad ogni altra rivendicazione futura o diritto pregresso da formalizzare negli accordi transattivi individuali da parte dei dipendenti unitamente ai propri legali ove presenti. Comporterà, inoltre, l'accettazione dell'applicazione delle indicazioni operative sui tempi di vestizione e svestizione ex artt. 27, commi 11 e 12, CCNL 21/05/2018 e ss.mm.ii. a far data dal 01/01/2023, discusse in sede di confronto sindacale, allegate alla presente sub B) e oggetto di accordo tra le parti.

La sottoscrizione della ASL Ba implica accettazione delle suddette rinunzie da formalizzare negli accordi transattivi individuali a sottoscrivere unitamente ai propri legali ove presenti.

L'accettazione della transazione individuale per i non ricorrenti, sarà resa -ai sensi dell'art. 2113 cod.civ.- in sede sindacale, in modalità protetta, con l'assistenza delle OO.SS.

Le somme seguiranno gli assoggettamenti fiscali e contributivi vigenti per legge.

Con separata scrittura verrà regolato il contributo spese legali dei giudizi intrapresi da corrispondere in favore dei difensori dei lavoratori e che saranno poste a carico della ASL, secondo i seguenti criteri:

- ricorsi singoli: € 700,00, oltre 15%+CPA+IVA, oltre rimborso c.u. per giudizio di primo grado;
- ricorsi multipli: € 450,00, oltre 15%+CPA+IVA, oltre rimborso c.u. per giudizio di primo grado per ricorrente;
- il compenso è unico, riferito all'intera attività difensiva prestata, indipendentemente dal grado della controversia e di quanto eventualmente statuito in sentenze emesse e per ricorsi depositati e/o notificati alla data del 30/04/2022;
- la proposta aziendale relativa al "contributo spese legali" come innanzi formulata non è riferibile al ricorso R.G. n. 10748/2021 Trib. Bari.

Il presente accordo è sottoposto al vaglio della Collegio Sindacale ai fini dell'acquisizione del parere ai sensi dell'ex art. 40 e ss d.lgs. 165/2001.

Bari, 28-10-2022

IL DIRETTORE GENERALE

ASL Bari

Dott. Antonio Sanguedolce

Le Organizzazioni Sindacali

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

FLALS

FSI

NURSING UP

Presidente RSU – Francesco Dimiccoli

qualifica
AUSILIARIO SPECIALIZZATO
OPERATORE TECNICO
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO
ASSISTENTE TECNICO
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO ESPERTO
COLLABORATORE PROF.LE TECNICO
OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA
OPERATORE SOCIO SANITARIO
INFERMIERE GENERICO
INFERMIERE PSICHIATRICO
MASSOFISIOTERAPISTA ESPERTO
PUERICULTRICI ESPERTE
C.P.S - DIETISTA
C.P.S - OSTETRICA
C.P.S ASSISTENTE SAN.
C.P.S INFERMIERE
C.P.S INFERMIERE PEDIATRICO
EDUCATORE PROFESSIONALE
FISIOTERAPISTA <i>COELIA</i>
LOGOPEDISTA
MASSAGGIATORE NON VEDENTE
ORTOTTISTA
TECN.RIAB.PSICHIATRICA E PSICOSOCIALE
TECN.SANIT.LABOR.BIOMED
TECNICO AUDIOMETRISTA
TECNICO DI NEUROFIS.
TECNICO FISIOPAT.CARDIOC.
TECNICO NEURO E PSICOMOTR. ETA' EVOLUTIVA
TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA
TERAPISTA OCCUPAZIONALE
C.P.S. MASSOFISIOTERAPISTA
FISIOTERAPISTA
TECNICO FISIOPAT.CARDIOC.
TECNICO SAN.LABORAT.BIOM- COORD.
C.P.S. INFERMIERE ESPERTO



2022
TURNI

PROTOCOLLO USCITA N..... del.....
Trasmissione esclusivamente in modalità
Telematica ai sensi del D. Lgs n.ro 82/2005
Sostituisce l'originale.

Al Direttore del Dipartimento di Assistenza Territoriale
Ai Direttori di DSS
Al Dirigente della S.C. amministrativa Dipartimento di
Assistenza territoriale
Ai Direttori D.S.M, D.D.P., Dipartimento Prevenzione

Al Dirigenti delle professioni infermieristiche territoriali
presso la Direzione sanitaria

E, per il loro tramite, ai Dirigenti responsabili
di risorse umane

E p.c. Al Controllo di Gestione

OGGETTO: Applicazione art. 27, comma 11, CCNL 21/05/2018 – indicazioni operative tempi di vestizione e di svestizione ordinari

Premesso che l'orario di lavoro deve essere rispettato da tutti i dipendenti aziendali e che, ove si riscontrino violazioni, la condotta integrerà, per i collaboratori, gli estremi di una inosservanza delle disposizioni di servizio in materia di orario di servizio rilevante dal punto di vista disciplinare e potrà costituire, per il dirigente responsabile, una ipotesi di omesso controllo, si impartiscono le seguenti indicazioni in materia di tempi di vestizione e di svestizione relativi agli operatori cui si applica l'art. 27, comma 11, CCNL 21/05/2018.

In particolare, la norma, che fa riferimento agli operatori non assegnati a *unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario un passaggio di consegne*, prevede che *"nei casi in cui gli operatori del ruolo sanitario e quelli appartenenti a profili del ruolo tecnico addetti all'assistenza, debbano indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 10 minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere"*. In tale direzione si colloca anche il regolamento sull'orario di lavoro aziendale, d.d.g. n. 2324/2017, adottato in sede di contrattazione decentrata integrativa, che, sebbene antecedente alla norma contrattuale nazionale, è ancora in vigore e reca disciplina di miglior favore, secondo cui *"il tempo necessario per il passaggio delle consegne e la vestizione, di norma 15 minuti in entrata e in uscita, sarà considerato orario di servizio"*.

Tale disposizione si ritiene applicabile, pertanto, alle strutture diverse da quelle ospedaliere e, in particolare, a:

- DSS, D.S.M, D.D.P., Dipartimento Prevenzione.

Tali operatori devono rilevare la propria presenza, ai fini dell'orario di lavoro, in ingresso e in uscita, all'inizio e alla fine dell'orario di servizio/turno, non essendo autorizzati ad entrare in servizio e nella struttura prima dell'inizio suddetto o a trattenervisi dopo la fine, neppure per pochi minuti. In caso di flessibilità oraria concessa dal Regolamento, essi non potranno timbrare un numero di ore e minuti eccedenti il dovuto orario della giornata lavorativa in questione, salvo che per recuperare, dietro autorizzazione del Direttore/dirigente

20 GIU. 2022

di riferimento, debiti orari (ad esempio, il collaboratore che goda della flessibilità dalle 7.45 alle 8.15 e che entri in servizio alle 7.30, dovrà cessare tale condotta; il collaboratore che entri alle 8.15 ed esca alle 14.56, anziché alle 14.45, dovrà cessare la sua condotta).

Una volta che abbiano timbrato in entrata, gli operatori disporranno di 15 minuti complessivi, tra entrata e uscita, nel corso dei quali si dedicheranno, rispettivamente, alla vestizione e alla svestizione, iniziando il servizio assistenziale solo dopo essersi cambiati e provvedendo alla chiusura dello stesso svestendosi prima del termine dell'orario di servizio prefissato, che si chiuderà con la timbratura in uscita: tutti i collaboratori dovranno, quindi, indossare la divisa dopo aver marcato l'ingresso e dismetterla prima di rimarcare l'uscita, senza che occorra ritimbrare alcunché, ribadendo che l'orario di ingresso e di uscita deve essere rispettato come da turno, senza surplus orari.

I responsabili assicureranno le dette disposizioni attraverso una adeguata formazione dei turni o degli orari di ricezione dell'utenza e/o soluzioni logistiche adeguate, di modo da garantire i tempi di vestizione e svestizione e organizzare congruamente l'erogazione dell'attività assistenziale, senza soluzioni di continuità.

In tutti i casi non sarà possibile causalizzare e monetizzare come straordinario credito orario maturato per tempi di vestizione e svestizione, né prima né a consuntivo, poiché trattasi di esigenze di carattere ordinario, mentre restano salvi, ricorrendone le diverse ragioni eccezionali richieste dalla legge, l'utilizzo dello straordinario o altro istituto espressamente e preventivamente autorizzati dal Direttore di riferimento e causalizzato con l'apposita timbratura.

Come ribadito in molteplici circolari sul punto, il Responsabile della gestione dei dipendenti in questione o suo delegato dovrà controllare i cartellini e/o i fogli firma e/o le mancate timbrature dei collaboratori interessati—com'è onere normalmente incombente sul gestore di risorse umane—e controllare che non vi siano timbrature o surplus orari che violino quanto sopra disposto. Tanto al fine di scongiurare l'alto numero di ricorsi che l'Azienda sta affrontando.

Si chiede, altresì, alla U.O.C. Controllo di gestione, che legge in copia, di individuare un apposito obiettivo di performance/budget per le strutture interessate.

Resta inteso che le presenti regole, aventi valenza esclusivamente interna, si applicheranno con effetto immediato.

Distinti saluti.

Il Direttore AGRU

Il Direttore SBL

Il Direttore amministrativo

Il Direttore Generale

28 GIU. 2022

PROTOCOLLO USCITA N. del
Trasmissione esclusivamente in modalità
Telematica ai sensi del D. Lgs n. 82/2005
Sostituisce l'originale.

Ai Direttori Dipartimenti ospedalieri

Ai Direttori medici di presidio
Ai Direttori Amministrativi di presidio

Al Dirigenti delle professioni infermieristiche ospedaliere
presso la Direzione sanitaria

E, per il loro tramite, ai Dirigenti responsabili
di risorse umane

E p.c. Al Controllo di Gestione

OGGETTO: Applicazione art. 27, comma 12, CCNL 21/05/2018 – indicazioni operative tempi di vestizione e di svestizione ordinari e COVID-19

Premesso che l'orario di lavoro deve essere rispettato da tutti i dipendenti aziendali e che, ove si riscontrino violazioni, la condotta integrerà, per i collaboratori, gli estremi di una inosservanza delle disposizioni di servizio in materia di orario di servizio rilevante dal punto di vista disciplinare e potrà costituire, per il dirigente responsabile, una ipotesi di omesso controllo, si impartiscono le seguenti indicazioni in materia di tempi di vestizione e di svestizione relativi agli operatori cui si applica l'art. 27, comma 12, CCNL 21/05/2018; pertanto, con la presente disposizione, si chiede la collaborazione delle SS.LL., in raccordo tra loro, sotto il coordinamento unitario del Direttore di Dipartimento o, in mancanza, dei Direttori medico e Amministrativo di riferimento, per disciplinare i tempi di vestizione e svestizione degli operatori che siano assegnati presso *unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario un passaggio di consegne*.

Afferma, infatti, il comma 12 dell'art. 27 CCNL 21/05/2018, che *"Nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario un passaggio di consegne, agli operatori sanitari sono riconosciuti fino ad un massimo di 15 minuti complessivi tra vestizione, svestizione e passaggi di consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere"*. In senso conforme il regolamento sull'orario di lavoro aziendale, d.d.g. n. 2324/2017, adottato in sede di contrattazione decentrata integrativa, che, sebbene antecedente alla norma contrattuale nazionale, è ancora in vigore, secondo cui *"il tempo necessario per il passaggio delle consegne e la vestizione, di norma 15 minuti in entrata e in uscita, sarà considerato orario di servizio"*.

Si ritiene che questa disposizione sia applicabile in senso ampio a tutte le strutture ospedaliere.

Si chiede ai Direttori entro sette giorni dal ricevimento della presente:

1. di riscontrare espressamente la presente ed indicare quali siano i reparti e le articolazioni che rientrano nella definizione di *unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario un passaggio di consegne* (ad esempio, anestesia e rianimazione, pronto soccorso, cardiologia utic, pneumologia, nefrologia, reparti COVID-19);
2. di riscontrare espressamente la presente ed indicare se sia possibile, alla luce del personale assegnato e delle soluzioni logistiche, articolare diversamente il turno, sovrapponendo i vari

26 GIU. 2022

operatori o turni, di modo da garantire a chi entra in servizio e a chi smonta dal servizio i necessari tempi di vestizione e svestizione e organizzare congruamente l'erogazione dell'attività assistenziale, senza interruzione nella stessa; in tal caso, si prega di definire le necessarie sovrapposizioni tra turni, nel rispetto delle articolazioni già presenti nel vigente regolamento aziendale, da recepire in quest'ultimo (ad esempio x collaboratori entrano alle 8 e y collaboratori alle 7.30; oppure prevedere la fine del turno di mattina alle 14 e l'inizio di quello di pomeriggio alle 13.30);

3. ove non sia possibile articolare il turno come al punto 2), motivare le ragioni. In questa ultima ipotesi, fermo che gli operatori non potranno arbitrariamente iniziare o finire la permanenza sul luogo di lavoro oltre i limiti codificati e sempre salvo il ruolo di controllo del Direttore responsabile, la nuova disciplina potrà prevedere che gli operatori dispongano complessivamente, tra entrata e uscita di ulteriori 15 minuti aggiuntivi al giorno, per i tempi tuta, che confluiranno nel credito orario non monetizzabile del dipendente e che potranno essere utilizzati per compensare debiti orari e/o per permessi da CCNL.

Resta inteso, sia nella ipotesi di cui al punto 2), sia nell'ipotesi di cui al punto 3), ove vengano concessi ulteriori 15 minuti aggiuntivi, una volta che abbiano timbrato in entrata, gli operatori disporranno di 15 minuti complessivi, tra entrata e uscita, nel corso dei quali si dedicheranno, rispettivamente, alla vestizione e alla svestizione, iniziando il servizio assistenziale solo dopo essersi cambiati e provvedendo alla chiusura dello stesso svestendosi prima del termine dell'orario di servizio prefissato, che si chiuderà con la timbratura in uscita: tutti i collaboratori dovranno, quindi, indossare la divisa dopo aver marcato l'ingresso e dismetterla prima di rimarcare l'uscita, senza che occorra ritimbrare alcunché, ribadendo che l'orario di ingresso e di uscita (con o senza i detti 15 minuti aggiuntivi) deve essere rispettato.

Non sarà possibile causalizzare e monetizzare come straordinario credito orario maturato per tempi di vestizione e svestizione, né prima né a consuntivo, poiché trattasi di esigenze di carattere ordinario, mentre restano salvi, ricorrendone le diverse ragioni eccezionali richieste dalla legge, l'utilizzo dello straordinario o altro istituto espressamente e preventivamente autorizzati dal Direttore di riferimento e causalizzato con l'apposita timbratura.

Si chiede, altresì, alla U.O.C. Controllo di gestione, che legge in copia, di individuare un apposito obiettivo di performance/budget per le strutture interessate.

Resta inteso che le presenti regole, aventi valenza esclusivamente interna, si applicheranno con effetto immediato.

Distinti saluti.

Il Direttore AGRU

Il Direttore SBL

Il Direttore amministrativo

Il Direttore Generale

28 GIU. 2022

BOZZA

ASL BARI

**REGOLAMENTO AZIENDALE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

artt. 30 e 35 del CCNL 07/04/1999
e art. 3 del CCNL 10/04/2008

APPROVATO IN SEDE DI CCDI

PREMESSA

Al fine di consentire l'utilizzo della leva retributiva quale strumento di gestione e di incentivazione del personale, il CCNL prevede l'istituto della progressione economica orizzontale. Tale istituto costituisce un sistema di avanzamento all'interno di ciascuna categoria tramite l'assegnazione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici nell'ambito delle risorse disponibili, fino al raggiungimento della massima posizione economica all'interno della categoria di riferimento.

L'art. 3 del CCNL 10/04/2008, prevede che *"ai fini della progressione economica orizzontale di cui al comma 4 dell'art. 35 del CCNL 7.4.1999, dalla data di entrata in vigore del presente contratto, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi"*.

I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno e coinvolgono tutti i lavoratori a tempo indeterminato dell'Azienda, ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa, ovvero gli incarichi di funzione.

Alla luce degli artt. 23, d.lgs. 150/09 e 52, comma 1 bis, d.lgs. 165/2001, come novellato dall'art. 3 del decreto legge 80/2021, convertito in legge 113/2021, le amministrazioni pubbliche riconoscono le progressioni economiche all'interno dell'area o categoria, in funzione delle capacità culturali e professionali, dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione delle qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti e sulla base di quanto previsto dalla contrattazione collettiva, nonché nei limiti delle risorse disponibili.

Le progressioni economiche sono, pertanto, attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e delle qualità culturali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica

1. FINANZIAMENTO E RIPARTIZIONE BUDGET

Annualmente, in sede di contrattazione decentrata sono contrattate le risorse da destinare a nuove progressioni economiche orizzontali.

Le risorse complessivamente destinate, annualmente, alle progressioni economiche orizzontali saranno suddivise per ogni graduatoria in misura proporzionale al costo teorico necessario all'attribuzione della PEO per tutti gli aventi diritto.

2. REQUISITI

Sono ammessi alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica orizzontale all'interno della categoria tutti i dipendenti del Comparto in servizio a tempo indeterminato nella ASL Bari in servizio a tempo indeterminato nella ASL Bari al 31 dicembre dell'anno precedente alla decorrenza della PEO e non cessato al 1 gennaio dell'anno successivo, compreso il personale in comando o assegnazione temporanea presso altra azienda/ente pubblico, ed in possesso dei seguenti requisiti alla medesima data:

- a) possedere almeno due anni continuativi di anzianità nella posizione economica in godimento¹;
- b) non aver subito nei due anni precedenti la data di decorrenza della PEO procedimenti disciplinari che si siano conclusi da parte dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari con sanzioni superiori alla censura scritta;
- c) aver conseguito una valutazione individuale (come da vigente sistema di misurazione e valutazione della performance) equivalente almeno al giudizio di SODDISFACENTE, e pertanto per le categorie da B a DS una valutazione almeno di 20, per la categoria A una valutazione almeno di 13 in ciascuno degli anni del triennio precedente alla attribuzione della PEO²;
- d) non aver superato i 150 giorni di assenza dal servizio nei due anni antecedenti la data di decorrenza della PEO. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:
 - ferie;
 - congedo per maternità o paternità;
 - congedi parentali e per malattia bimbo;
 - permessi l.104/92;
 - infortunio sul lavoro;
 - malattia da causa di servizio;
 - malattia per grave patologia come da certificazione medico-legale specifica;
 - assenze per ricovero ospedaliero e convalescenza post ricovero;
 - assenze per malattia dipendenti con invalidità personale superiore al 70% per cure per recupero psicofisico;
 - permessi e assenze sindacali;
 - comandi presso altre aziende o enti pubblici;

Sono considerati, per il raggiungimento dei requisiti di cui sopra, i criteri di cui all'art. 58, comma 7, CCNL 21/05/2018.

3. CRITERI PER LE GRADUATORIE

Il personale avente diritto alle progressioni economiche orizzontali sarà suddiviso in due grandi aree:

- l'area sanitaria
- l'area professionale/tecnica/amministrativa

all'interno di ciascuna di esse, saranno formate tante graduatorie quante sono le categorie professionali/livello economico super, ovvero A, B, BS, C, D, DS, senza distinzione di profilo professionale.

Ai fini della predisposizione delle singole graduatorie, come su riportato, si terrà conto del punteggio relativo alla valutazione individuale ed all'esperienza professionale acquisita come di seguito riportato:

- 1) media di valutazione di performance nel biennio precedente ovvero per le peo 2022 il 2020-2021 (dalla media più alta a quella più bassa). Per le valutazioni ottenute in altro ente, il punteggio complessivo viene rapportato a quello di cui al vigente Sistema per la misurazione e valutazione della performance ASL BA. Per i dipendenti privi di valutazione o con valutazione per uno solo degli anni del biennio, il punteggio per le annualità ove manchi la valutazione è stabi-

¹Nota interpretativa 1: saranno considerate anche le esperienze professionali/anzianità maturate in soggetti privati equiparati/riconosciuti secondo la vigente normativa, anche concorsuale.

² Nota interpretativa 2: per i dipendenti non valutabili per assenza per maternità o puerperio o per aver prestato servizio per un periodo inferiore a 15 giorni, la valutazione sarà pari alla media delle valutazioni disponibili ed esistenti nell'ultimo triennio o, in mancanza, in analogia alla più recente valutazione della performance disponibile.

lito convenzionalmente in misura pari al punteggio minimo per accedere. Nel caso il dipendente abbia più valutazioni nel corso di ciascun anno, si prendono a riferimento le valutazioni ottenute, indipendentemente dai periodi temporali.

2) punteggio relativo all'esperienza professionale acquisita, sarà così definito:

DA	A	PUNTEGGIO
0	5	2
6	10	4
11	IN POI	6

3) punteggio relativo alla permanenza nell'attuale posizione economica acquisita: 2 punti per anno di permanenza nella fascia di appartenenza, dal 2018 al 2021. Il punteggio non si applica a coloro che abbiano ottenuto la PEO nel 2020.

E' considerato, per i fini di cui sopra, quanto stabilito dall'art. 58, comma 7, CCNL 21/05/2018.

In ogni caso, saranno considerate esclusivamente le anzianità maturate³, sia a tempo determinato ai sensi dell'art. 58, comma 7, CCNL 2016/2018, sia a tempo indeterminato⁴.

A parità di punteggio sarà utilizzato il criterio della valutazione della performance dal più recente anno e in subordine la maggiore età anagrafica partendo dal più anziano di età.

Le graduatorie saranno formulate seguendo l'ordine decrescente dei punti complessivamente assegnati a ciascun avente titolo a partecipare.

Avrà diritto alla progressione massimo il 50% degli aventi diritto in quella graduatoria, avente il punteggio più alto, con arrotondamento all'unità intera per difetto, in modo da non superare la predetta percentuale.

4. PUBBLICAZIONE E DEFINIZIONE GRADUATORIE

All'esito della procedura descritta, viene formato un elenco degli ammessi e dei non ammessi, suddivisi come sopra indicato, contenenti, altresì, i motivi di esclusione, e la attribuzione o meno della progressione, nonché analitica indicazione dei singoli punteggi e requisiti considerati. Le pubblicazioni avverranno, nel rispetto della vigente normativa in materia di privacy, sul Portale del Dipendente Asl Ba con indicazione del solo numero di matricola. Tale elenco provvisorio resterà pubblicato sette giorni; entro il termine perentorio di sette giorni dalla data di pubblicazione della graduatoria provvisoria, ogni dipendente dovrà, sotto la sua personale responsabilità, segnalare, motivando, eventuali rettifiche di dati riguardanti la propria posizione, sia in positivo sia in negativo. Per tali comunicazioni dovrà essere utilizzata la mail benefici.contrattuali2022@asl.bari.it, che sarà l'unico canale a mezzo del quale dovranno pervenire, nei termini su indicati, le dette integrazioni/contestazioni.

Decorso tale termine, analizzate le istanze, l'Azienda provvederà con immediatezza all'approvazione della graduatoria definitiva con provvedimento di assegnazione delle progressioni economiche orizzontali agli aventi diritto; tale approvazione dovrà avvenire comunque entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Sarà compito di una commissione, composta da: un Delegato dell'Amministrazione, da un componente per ogni OO.SS. firmataria del CCNL in vigore e dal Presidente della R.S.U., esaminare eventuali interpretazioni o situazioni dubbie e proporre agli uffici una soluzione.

³ Nota interpretativa 3: Gli anni saranno computati ove compiutamente completati.

⁴ Nota interpretativa 4: Saranno considerate le sole anzianità continuativamente maturate; saranno considerate anche le esperienze professionali/anzianità continuativamente maturate in soggetti equiparati/riconosciuti secondo la vigente normativa, anche concorsuale.