



VERBALE CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA – IPOTESI

A cura dell'Area Gestione Risorse Umane,

Verbale di incontro tra i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dell'Area Sanità, CCNL 23/01/2024, con i Rappresentanti dell'Azienda Sanitaria Locale della Provincia di BARI

Il giorno 6 del mese di NOVEMBRE dell'anno 2023 alle ore 12,20, presso la Direzione Amministrativa sita al 4° piano della sede dell'ASL BARI, sita c/o ex CTO, Lungomare Starita, n. 6 – Bari - , si è tenuto un incontro tra:

- **l'AZIENDA e per essa**

il **Direttore Generale F.F.**, Avv. Luigi Fruscio;

la **Direttrice dell'Area Gestione Risorse Umane** – Avv. Rachele Popolizio;

la **Dirigente UOS Relazioni Sindacali**, dott.ssa Carmela Simona Pastore

- **e la parte sindacale, nell'ambito dell'Area Sanità ccnl 23/01/2024, e per essa, per la:**

ANAAO ASSOMED G. Pallotta – L. Mascolo

CIMO G. De Nicolò

FASSID G. Ferrara – M. Lopez

AAROI EMAC M. Difonzo

FP CGIL G. Tarantino

FVM N. De Pasquale

FESMED

FEDERAZIONE CISL MEDICI V. Piccialli

UIL FPL M. Marcuccio

La convocazione ha avuto luogo come da nota prot. n. 135154 del 30/10/2023 a firma del Direttore Generale F.F. dell'Azienda, sul seguente ordine del giorno:

1. Contrattazione fondo 2024;

1. In relazione al punto n. 1 all'ordine del giorno, l'Azienda sottopone alle OO.SS. la deliberazione n. 2254 del 30/10/2024 con cui sono stati rideterminati i fondi contrattuali delle annualità 2019,

2020, 2021, 2022 e 2023 e sono stati costituiti in via provvisoria i fondi contrattuali relativi all'anno 2024 della Dirigenza dell'Area Sanità (CCNL 2019-2021).

A tal proposito, la Direzione Aziendale rappresenta che con DGR n. 1122/2024 e successiva Determinazione Dirigenziale della Sezione Strategie e Governo dell'Offerta n. 373/2024, la Regione Puglia ha ripartito tra le Aziende Sanitarie le risorse di cui all'art. 1, commi 435 e 435 bis, L. 205/2017 e art. 1, commi 526-527, L. 145/2018. La delibera regionale succitata ha stanziato in favore della ASL Ba l'importo complessivo di € 6.206.089,69, comprensivo di oneri riflessi quantificati nella misura del 37%, suddivisi come di seguito:

- € 3.092.445,18 quali risorse ex art. 1, comma 435, L. 205/2017 (anni 2019-2023);
- € 1.528.692,20 quali risorse ex art. 1, comma 435 bis, L. 205/2017 (anni 2020-2023);
- € 1.584.952,31 quali risorse ex art. 1, commi 526-527, L. 145/2018 (anni 2019-2023).

In considerazione di quanto indicato dalla Regione Puglia con nota prot. 518990/2024, per l'anno 2024, in sede di costituzione dei relativi fondi contrattuali, sono stati previsti i medesimi incrementi stabiliti per l'anno 2023 con la determinazione dirigenziale n. 373/2024.

Tali risorse, che ai sensi dell'art. 75, comma 5, CCNL Area Sanità 23/01/2024, non subiscono l'applicazione dell'art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017, incrementano i fondi contrattuali relativi alle annualità 2019-2023. In particolare:

- Le risorse di cui all'art. 1, comma 435, L. 205/2017, incrementano il fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro;
- Le risorse di cui all'art. 1, comma 435 bis, L. 205/2017, incrementano il fondo per la retribuzione degli incarichi;
- Le risorse di cui all'art. 1, commi 526-527, L. 145/2018, incrementano il fondo per la retribuzione di risultato.

La Direzione Aziendale precisa altresì che, in sede di revisione dei fondi contrattuali e dei calcoli sui cedolini prodotti dall'Azienda a decorrere dall'anno 2021, sono stati verificati alcuni disallineamenti che hanno generato una non corretta quantificazione degli incrementi di cui all'art. 11, D.L. 35/2019 (c.d. decreto Calabria) e, pertanto, si è reso necessario procedere alla rettifica – in riduzione - dei fondi approvati negli anni 2021, 2022 e 2023, così come meglio rappresentato con la DDG n. 2254/2024.

Ciò premesso, 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. 72, 73, 74 per l'anno 2024 per il personale dell'Area Sanità, costituito con la Delibera del DG sopra individuata.

A tal proposito, la Direzione aziendale comunica che i dati di utilizzo di seguito rappresentati e relativi a ciascuno dei fondi sono proiettati al 31/12/2024 sulla base delle estrazioni di contabilità aggiornate al 31/10/2024 e che, pertanto, essi saranno oggetto di assestamento a seguito della chiusura del bilancio.

In particolare, la Direzione comunica i dati di utilizzo come di seguito di cui ai relativi fondi:

FONDO ART. 72

indennità struttura complessa	760.127,95
posizione fissa e variabile	16.151.175,72
specificità medica	15.958.088,55
totale stimato utilizzo fondo	32.869.392,22

FONDO ART. 73

indennità turni guardia	1.208.640
Pronta disponibilità e straordinario	3.132.565,11

pronta disponibilità	
Straordinario	5.261,56
Altre voci	2.945.658,52
Totale stimato utilizzo fondo	7.292.125,2

FONDO ART. 74

indennità art. 22	291.258,02
Altre voci	2.464,80
Totale stimato utilizzo fondo	271.318,46

Le somme residue del Fondo art. 72 anno 2024 rispetto agli utilizzi già effettuati come sopra indicati saranno utilizzate e rese disponibili per la retribuzione – in ragione di anno - degli incarichi ex art.22 lett. c) in corso di riconoscimento e conferimento, della clausola di garanzia di cui all’art. 71 e degli adeguamenti dell’indennità variabile già riconosciuta dall’Azienda in favore di tutto il personale sanitario già titolare di incarico, nonché di quelli eventualmente riconosciuti in favore del personale dirigente medico e sanitario a seguito della nuova graduazione delle funzioni.

Le somme residue sul fondo art. 73 anno 2024 rispetto agli utilizzi già effettuati come sopra indicati saranno destinate come segue:

- € 400.000,00 accantonamento altre cause, che in ogni caso, ove non utilizzato, sarà liquidata sempre quale retribuzione di risultato.
- retribuzione di risultato in ragione d’anno, come da comma 5 del medesimo articolo del CCNL, ad assestamento delle stesse a seguito della chiusura del bilancio.

Sul punto, la parte sindacale propone che il residuo del fondo sia utilizzato incrementando l’indennità di P.D. dell’importo che si renderà disponibile in considerazione del numero di P.D. rese nell’anno 2024.

La parte pubblica accoglie la proposta di parte sindacale.

Le somme residue del Fondo art. 74 anno 2024 rispetto agli utilizzi già effettuati come sopra indicati saranno utilizzate

- € 202.238,30 per progetti obiettivo (pari al 10% del fondo, come da Delibera n° 179/2024 e s.m.i., con cui si è adottato apposito Regolamento, in tema di “Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale dell’ASL BA”, nonché nota prot. 26177 del 4/04/2024)
- € 168.321,71 quale incentivo in favore del personale dirigente medico per l’attività di compilazione e trasmissione in via telematica dei certificati medici di infortunio e malattia professionale (ex art. 1, commi 526-527, L. 145/2018);
- € 1.560.000,00 quale retribuzione di risultato;
- € 101.481 accantonamento altre cause, che in ogni caso, ove non utilizzato, sarà liquidata sempre quale retribuzione di risultato.

Eventuali ulteriori somme residue sul presente fondo saranno devolute alla retribuzione di risultato ad assestamento delle stesse a seguito della chiusura del bilancio.

La parte sindacale, all’unanimità, chiede all’Azienda che la percentuale da destinare ai progetti obiettivo non sia superiore al 5% del fondo destinato al risultato e che a decorrere dall’anno 2025 il finanziamento dei progetti obiettivo non sia superiore a tale percentuale.

In considerazione della tempistica di liquidazione delle somme riconosciute dalla Regione con DGR n.1122/2024 stabilita nella mensilità di dicembre c.a., giusta nota prot. 515631/2024 del Servizio strategie e governo dell'assistenza territoriale-Rapporti istituzionali e Capitale Umano SSR, le parti concordano quanto di seguito:

- Le risorse riconosciute ex art. 1, comma 435, L. 205/2017, saranno liquidate interamente quale retribuzione di risultato, proporzionalmente, con i criteri ordinariamente seguiti per la liquidazione di tale trattamento economico, in ragione d'anno, dal personale dirigente sanitario e medico;
- Le risorse di cui all'art. 1, comma 435 bis, L.205/2017, saranno liquidate quale retribuzione di saldo posizione variabile per le annualità 2019 e 2020 in considerazione dell'avvenuta graduazione degli incarichi relativamente a tali annualità; per velocizzare il processo di liquidazione, quale retribuzione di risultato per le annualità 2021, 2022 e 2023 in mancanza della graduazione delle funzioni per le medesime annualità, proporzionalmente, con i criteri ordinariamente seguiti per la liquidazione di tale trattamento economico, in ragione d'anno, dal personale dirigente sanitario e medico;
- Le risorse riconosciute, commi 526 e 527, L. 145/2018, saranno liquidate in favore di ciascun dirigente medico che, nelle annualità comprese tra il 2019 e 2023, ha svolto -in ragione d'anno- l'attività di compilazione e trasmissione per via telematica dei certificati medici di infortunio e malattia professionale di cui all'art. 53, D.P.R. 1124/1965, secondo i dati comunicati dal Dipartimento di Emergenza e Urgenza. In particolare, il valore complessivo stanziato sarà ripartito in proporzione al numero dei certificati compilati da ciascun dirigente medico.

La parte sindacale chiede assicurazioni alla parte pubblica circa il pagamento dei residui dei fondi contrattuali delle annualità 2019-2023.

La parte pubblica comunica la disponibilità alla liquidazione entro la mensilità di dicembre del residuo relativo alle annualità 2019 e 2020, salvo possibilità di anticipo. Quanto alle annualità 2021-2023, l'Azienda si riserva di verificare la compatibilità della tempistica delle attività necessarie e propedeutiche alla liquidazione dei residui che saranno comunicate nel prossimo incontro calendarizzato con le OO.SS. per il 4 dicembre alle ore 15:00.

Con la medesima mensilità, saranno pagate le mezze guardie per le annualità pregresse.

La parte pubblica comunica, altresì, che è in corso l'adeguamento delle aliquote corrisposte per le prestazioni aggiuntive.

2. La parte pubblica comunica alle OO.SS. che alla data del 31/12/2024 scadono gli incarichi professionali ex art. 18, II) lett. B) e C), CCNL Area Sanità 2016-2018, oggi art. 22, II), lett. B) e C) CCNL 2019-2021, già prorogati di ulteriori due anni come da verbale di delegazione trattante dello scorso 18/07/2023. Pertanto, al fine di procedere con il rinnovo degli incarichi di che trattasi e assolvere agli adempimenti a tal fine richiesti dalle vigenti disposizioni contrattuali, ovvero la valutazione dell'attività svolta da ciascun dirigente medico nonché la definizione del contenuto dell'incarico da conferire, la parte pubblica, nelle more dell'adozione del nuovo regolamento per il conferimento degli incarichi in favore del personale dell'Area Sanità, propone che il personale di che trattasi sia valutato secondo i criteri contenuti nella scheda pro-forma in allegato, già in uso per la valutazione di fine incarico del dirigente non titolare di Struttura Complessa, da distribuire agli interessati e ai Direttori valutatori e responsabili della struttura di afferenza di ciascuna unità di personale coinvolta nel processo di rinnovo dell'incarico di che trattasi.

Ai fini di procedere celermente al rinnovo di entrambe le tipologie di incarico sopra individuate, essendo necessaria la valutazione da parte del collegio tecnico, l'Azienda propone, secondo procedure già validate dalla delegazione trattante dello scorso 18/07/2023, di utilizzare il collegio tecnico unico già istituito per le finalità del conferimento dell'esclusività e degli incarichi (cfr. delegazione trattante del 18/07/2023) anche per il rinnovo degli incarichi di che trattasi.

La parte sindacale concorda con il processo individuato dall'Azienda ai fini del rinnovo degli incarichi di cui al vigente art. 22, lett. B) e C), CCNL 2019-2021 e conferma l'utilizzo della scheda di valutazione proposta per il rinnovo degli incarichi, allegata al presente verbale.

Le parti si autoconvocano per il giorno 4/12/2024, ore 15:00, per l'esame di ulteriori argomenti.

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.

La delegazione trattante conclude i lavori alle ore 15:15.

Letto, approvato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA

Il **Direttore Generale F.F.**, f.to Avv. Luigi Fruscio

la **Direttrice AGRU**, f.to Avv. Rachele Popolizio

la **Dirigente UOS Relazioni Sindacali**, f.to dott.ssa Carmela Simona Pastore

PARTE SINDACALE

ANAAO ASSOMED - f.to G. Pallotta – L. Mascolo

CIMO – f.to G. De Nicolò

FASSID – f.to G. Ferrara

AAROI EMAC - f.to M. Difonzo

FP CGIL – f.to G. Tarantino

FVM – f.to N. De Pasquale

FESMED

FEDERAZIONE CISL MEDICI

UIL FPL - f.to P. Marcuccio

***PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE
NON TITOLARE DI STRUTTURA COMPLESSA***

Cognome e nome: _____

Matricola: _____

Posizione nella Struttura di appartenenza e decorrenza: _____

Descrizione della posizione: _____

Obiettivi professionali assegnati: _____

Personale assegnato: _____

Incarichi dirigenziali precedenti: _____

Periodo di valutazione: Dal _____ al _____

Tipologia della verifica:

- verifica di fine incarico;
- verifica di compiuto quinquennio di servizio per i Dirigenti di nuova assunzione;
- verifica di acquisita esperienza professional in relazione all'indennità di esclusività.

1. Fattore: Sensibilità economica.

Descrizione: capacità di considerare in modo adeguato le implicazioni economiche del proprio lavoro.

Nello svolgimento delle proprie attività non considera le implicazioni economiche, utilizzando le risorse in modo non adeguato	2
Per ottenere un adeguato utilizzo delle risorse necessita di una costante azione di sensibilizzazione	4
Il dirigente è attento all'utilizzo delle risorse cercando di minimizzare gli sprechi	6
Il dirigente non solo è attento a minimizzare gli sprechi, ma ogni volta che gli si presenta la necessità di effettuare una scelta, quest'ultima viene fatta con attenzione agli aspetti economici	8
Le valutazioni economiche svolte dal dirigente hanno avuto un impatto significativo a livello aziendale	10

2. Fattore: partecipazione e collaborazione.

Descrizione: capacità di perseguire gli obiettivi comuni in collaborazione con gli altri dirigenti oltre che con altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione di appartenenza.

Il più delle volte non manifesta comportamenti collaborativi	2
Collabora solo su invito e secondo precise indicazioni limitandosi al minimo indispensabile e non manifestando interesse alla integrazione con la struttura di appartenenza	4
Partecipa e collabora in modo adeguato per il conseguimento degli obiettivi	6
Collabora spontaneamente e con professionalità affini andando spesso anche oltre la propria mansione, privilegiando il fine comune e nella prospettiva della più qualificata integrazione	8
Opera sempre spontaneamente nell'ottica degli obiettivi comuni, consapevole che i risultati aziendali sono frutto di uno sforzo di gruppo ed attivandosi a sviluppare la collaborazione necessaria con riferimento prioritario alla propria organizzazione	10

3. Fattore: senso di responsabilità.

Descrizione: capacità di assumere le responsabilità in relazione alla propria posizione.

Declina le responsabilità relative alla propria posizione	2
Non si assume spontaneamente le proprie responsabilità, cercando di delegarle	4
Si assume le responsabilità in relazione alla propria posizione	6
Manifesta un comportamento responsabile anche al di là di quanto previsto dalle norme e della propria posizione	8
Manifesta un comportamento responsabile non soltanto in relazione al proprio ruolo ma soprattutto nell'ottica dell'interesse generale dell'Azienda e della soddisfazione dell'utente	10

4. Fattore: qualità del lavoro.

Descrizione: capacità di impostare e di realizzare in modo efficace, accurato e completo il proprio lavoro senza necessità di rifacimenti e riconoscendo i propri eventuali errori.

Il più delle volte la qualità del lavoro non corrisponde alle aspettative	2
Per assicurare una qualità del lavoro in linea con le attese, necessita di controllo e supervisione frequente	4
Il lavoro viene svolto con qualità corrispondente ai compiti assegnati con sufficiente autonomia	6
La qualità del lavoro svolto è frequentemente superiore a quanto richiesto	8
La qualità del lavoro svolto eccede le aspettative, sia per quanto riguarda la cura dell'analisi e dell'esecuzione, sia per la completezza senza peraltro penalizzare i tempi di esecuzione	10

5. Fattore: quantità di lavoro svolto.

Descrizione: capacità di svolgere in modo rapido e tempestivo il lavoro con adeguato rendimento

Il più delle volte la qualità del lavoro corrisponde alle aspettative	2
Per assicurare un rendimento in linea con le attese, necessita di interventi di stimolo e sollecito frequenti	4
Il lavoro viene svolto con rendimento corrispondente ai compiti assegnati e quando è necessario, è disponibile a farsi carico di lavori aggiuntivi su indicazione del responsabile	6
Il rendimento del lavoro svolto è corrispondente a quanto richiesto e, quando è necessario, è disponibile a farsi carico di lavori aggiuntivi anche senza necessità di stimoli	8
Il rendimento del lavoro svolto è superiore a quanto richiesto e, quando è necessario, è disponibile a farsi carico di lavori aggiuntivi anche senza stimolo e di propria iniziativa	10

6. Fattore: capacità di apprendimento e di crescita professionale.

Descrizione: capacità di comprendere rapidamente le direttive di lavoro e di migliorare continuamente l'attività svolta.

Difficoltà di apprendere	2
Apprende abbastanza rapidamente, ma fatica a tradurre in pratica la conoscenza acquisita nel lavoro di tutti i giorni	4
Capace di apprendere le direttive di lavoro e di attuarle efficacemente	6
Capace di apprendere le direttive di lavoro e di attuarle efficacemente e di migliorare l'attività svolta proponendo procedure e soluzioni individuali	8
Notevole iniziativa nell'apprendimento e nel miglioramento continuo dell'attività	10

7 Fattore: capacità organizzativa e di sviluppo delle risorse umane

(solo per il Dirigente responsabile di Struttura Semplice)

Descrizione: capacità di valutare adeguatamente le risorse necessarie e di gestione correttamente sotto l'aspetto contrattuale ed operativo, oltre che di garantirne un adeguato sviluppo in termini di professionalità e motivazione.

Non manifesta capacità organizzative e di coordinamento	2
Manifesta alcune lacune (di valutazione, di pianificazione o di supporto) nelle attività organizzative e di sviluppo delle risorse umane	4
Si mostra sensibile alle esigenze professionali del personale oltre che capace di valutare adeguatamente le risorse necessarie pianificando le attività, assegnando i compiti secondo necessità e capacità e gestendo in forma corretta gli istituti contrattuali	6
Nelle attività organizzative e di coordinamento manifesta notevole capacità di assegnare i compiti secondo le necessità e le capacità di ognuno, oltre che di gestire in forma adeguata gli istituti contrattuali anche sotto l'aspetto motivazionale	8
Nelle attività organizzative riesce ad anticipare, prevedere e gestire efficacemente e a sorgere di eventuali imprevisti ed a gestire ottimamente gli istituti contrattuali, oltre che percepire e supportare le esigenze professionali del personale	10

7 bis. Fattore: flessibilità (solo per il Dirigente con incarico professionale)

Descrizione: capacità di svolgere attribuzioni differenti e di adeguarsi ai cambiamenti ed alle esigenze contingenti, riuscendo a far fronte a problemi e situazioni diversificate.

È in grado di svolgere attribuzioni solo estremamente simili tra di loro, non adeguandosi ai cambiamenti	2
È capace di svolgere attribuzioni differenti, soltanto previa adeguata formazione e con notevole supervisione in fase iniziale	4
È capace di svolgere attribuzioni differenti e di adeguarsi ai cambiamenti e ad esigenze contingenti con sufficiente autonomia	6
È estremamente flessibile e capace di adeguarsi a cambiamenti anche repentini nel rispetto delle esigenze aziendali	8
La sua notevole versatilità lo porta a ricoprire con successo compiti diversi a seconda delle necessità aziendali	10

PUNTEGGIO FINALE

Esito della proposta di valutazione.

ATTIVITA' COMPLESSIVA NEL PERIODO CONSIDERATO	
---	--

Data e firma del Valutatore

Data e firma del Dirigente valutato

Osservazioni del Dirigente Valutato:

Data e firma del Dirigente valutato
