

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata
SANITÀ PUBBLICA AREA COMPARTO PARTE NORMATIVA 2019-2021
PARTE ECONOMICA 2019 – 2021

In data 29/11/2023, alle ore 13:50 presso _____, le parti

procedono alla sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale, parte normativa 2019-2021 e parte economica 2019-2021 relativo all'utilizzo delle risorse accessorie per i dipendenti non dirigenti cui si applica il CCNL Sanità.

Sono presenti:

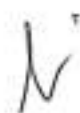
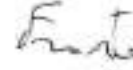
Per la Delegazione di parte pubblica:

- Direttore Generale – Dr. Antonio Fasanella
- Direttore Sanitario – Dr. Antonio Parisi
- Dirigente Amministrativo S.S. Provveditorato Economato – Dott.ssa Valentina Altamura
- Dirigente Amministrativo S.S. Personale – Dott.ssa Daniela Varracchio

Per la Delegazione di parte sindacale:

- Antonio Caraglia – territoriale CISL
- Luigi Giorgione – territoriale UIL FP
- Maria Campaniello – RSU
- Lara Caprarella - RSU
- Pasqualino D'Antini – RSU
- Francesco Tolve – RSU (Delega Territoriale CGIL del 29/11/2023 che si allega)
- Alessandra Grassi – RSU
- Gianfranco La Bella - RSU
- Ciro Pompa – RSU

Le parti concordano quanto segue:



Art 1 - Quadro normativo e contrattuale, campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto integrativo aziendale (CIA) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente, prende a prioritario riferimento i principi fondamentali e le disposizioni previste dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'IZSPB, le clausole contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti per il comparto.
2. Il presente CIA si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comparto Sanità ivi compreso il personale della Ricerca Sanitaria.
3. Per quanto non specificato per il personale del comparto sanità - Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria - si rimanda al CCNL relativo attualmente vigente; le parti si riservano di integrare il presente CIA alla firma del nuovo CCNL comparto sanità, sezione Ricerca sanitaria.
4. I regolamenti approvati in sede di contrattazione integrativa aziendale contestualmente o successivamente alla sottoscrizione del presente CIA, vengono allegati allo stesso e ne costituiscono parte integrante.
5. Gli effetti del presente CIA decorrono dal giorno successivo alla data della stipula e resta in vigore, per la presente parte normativa, fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo aziendale.
6. Dalla data di decorrenza del CIA cessa la vigenza di tutte le norme contenute in accordi aziendali pregressi se non espressamente richiamati o comunque in contrasto con quanto regolato dal presente contratto, sono fatti salvi eventuali accordi, regolamenti o norme integrative che verranno introdotti successivamente anche a seguito di aggiornamenti normativi e contrattuali.
7. La stipula del presente CIA obbliga reciprocamente le parti al rispetto di quanto concordato (Capo I, art. 4 comma 5 CCNL 2019/21).
8. Con l'applicazione del presente CIA le parti si impegnano a perseguire:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - crescita dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli Enti;
9. L'IZSPB si impegna a dare al presente CIA ampia ed adeguata pubblicità a tutto il personale dipendente, anche tramite la pubblicazione del documento sul sito web istituzionale.
10. Per tutto quanto non espressamente trattato nel presente CIA, si fa riferimento a quanto normato dal CCNL e dalle leggi vigenti.

Art. 2 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.
3. L'interpretazione autentica dell'accordo (ove necessaria) avverrà nella forma prevista dall'art. 3, comma 5, CCNL 2016/2018.

 2/15

Art. 3 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'IZSPB, la RSU e le OO. SS., improntate
 - alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti;
 - al contenimento della mission di servizio pubblico dell'IZSPB a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - al miglioramento della qualità delle decisioni assunte;
 - all'accrescimento professionale, all'aggiornamento del personale, all'implementazione dei processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
 - alla garanzia della sicurezza sul lavoro e del benessere organizzativo;
2. Le relazioni sindacali presso le Aziende ed Enti, si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'IZSPB, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismo paritetico di partecipazione istituito dall'IZSPB come dall'art. 8 CCNL 2019/21;
4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti (accordi, regolamenti) che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).
5. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4 - confronto-informazione

1. Il confronto aziendale si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, la parte datoriale e i soggetti sindacali si incontrano entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, se il confronto è richiesto da questi ultimi, e comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.
2. L'incontro può anche essere proposto dall'Ente contestualmente all'invio dell'informazione; in tal caso le parti si incontrano fra il quarto e il decimo giorno lavorativo dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni.
3. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
4. E' oggetto di confronto con i soggetti sindacali aventi titolo, quanto previsto dall'art. 6 comma 3 del CCN vigente.
5. La consultazione/informazione è doverosa quando tratta di temi che hanno riflessi sull'organizzazione del lavoro. In particolare l'articolo 6 del D. L. 30 marzo 2001 "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale", al comma 1 stabilisce: "Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a circled 'N', and several other initials and signatures on the right.

all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali."

Art. 5 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa è orientata a favorire l'incremento della produttività del personale, la valorizzazione personale e professionale, lo sviluppo ed il miglioramento della qualità dei servizi, il riconoscimento di condizioni di particolare disagio lavorativo. Fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, sono oggetto di contrattazione tutte le materie indicate all'art 9 del CCNL 2019/22 e nelle delle disposizioni legislative vigenti
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:
 - la RSU;
 - i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie
 - la delegazione trattante di parte datoriale
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Nello specifico sono di contrattazione integrativa aziendale:
 - a. i 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);
 - b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c. criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
 - d. i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - e. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - 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);
 - 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);
 - 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);
 - 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);
 - 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;
 - k. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
 - 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/Service);

- m. l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), 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;
- n. le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

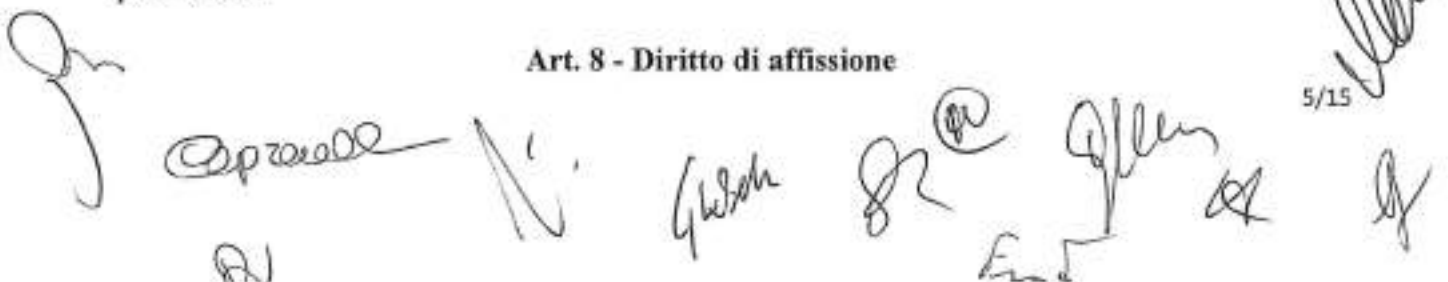
Art. 6 - tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) CCNL 2019/21. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) CCNL 2019/21, sono negoziati con cadenza annuale.
2. L'IZSPB provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 9, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'IZSPB convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), per l'avvio del negoziato del contratto integrativo triennale, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione. L'avvio del negoziato per le materie oggetto di contrattazione integrativa annuale avviene entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'IZSPB può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
5. Il presente CIA contiene apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Esse conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso l'IZSPB, dei successivi contratti collettivi integrativi.
6. L'IZSPB è tenuto a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 7 - Diritti e Libertà Sindacali - Esercizio delle Relazioni Sindacali

1. Le parti concordano che i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti sono utilizzati nel rispetto del monte ore complessivo spettante alla Rappresentanza Sindacale Unitaria ed alle Organizzazioni Sindacali entro i limiti e secondo le modalità disciplinate dal "Contratto Collettivo Nazionale Quadro" sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché sulle altre prerogative sindacali" stipulato in data 7.8.98 e successive modificazioni ed integrazioni e dalla normativa nazionale vigente.
2. L'IZSPB, a seguito di richiesta espressa da parte delle rappresentanze sindacali, determina il riparto, fra tutti i soggetti aventi diritto, del monte ore annuo complessivo di cui al comma precedente.

Art. 8 - Diritto di affissione

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. There are approximately 10-12 distinct marks.

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna, ove attivata.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo, di cui al comma 1, utilizzando, ove attivata, la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

Art. 9 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del dLgs. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambito di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori

Art. 10 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'IZSPB si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'IZSPB s'impegna ad adottare le misure necessarie per la tutela della salute nei luoghi di lavoro ivi compreso il benessere dei dipendenti.
4. IZSPB deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a vertical signature on the right side.

dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

5. La valutazione dei rischi, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.
6. Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) viene data garanzia di immediata accessibilità agli ambienti di lavoro, nonché l'inoltro della documentazione entro 10 giorni dalla relativa richiesta, mediante idoneo preavviso all'amministrazione e secondo le modalità ed i limiti di cui alle disposizioni tempo per tempo vigenti in materia.
7. L'IZSPB assicura il massimo coinvolgimento tra il Servizio di Prevenzione e Protezione e il RLS, soprattutto in occasione della predisposizione e dell'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e relative modalità di prevenzione.
8. Fatte salve le previsioni di cui al D.Lgs. 09 aprile 2008, n. 81, possono essere attivati specifici incontri su richiesta di ciascuna delle parti.
9. Agli RLS sono garantiti - per l'espletamento delle proprie attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs 09 aprile 2008, n. 81, permessi retribuiti pari a 40 ore annue, (Art 4 CCNQ 10/7/1996).

Art. 11 - Formazione ed aggiornamento professionali

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività dell'IZSPB. Essa costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente nelle Aziende ed Enti;
 - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
 - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi rilevati nell'organizzazione, anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, processi di mobilità, processi di reclutamento di nuovo personale, programmi di sviluppo della qualità dei servizi, esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione del personale. Gli stessi piani individuano altresì le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni,

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a large signature on the right. There are also some initials and marks scattered around.

comunitari, nazionali o regionali, nonché i soggetti esterni ovvero altre Aziende, Enti o amministrazioni ed altri soggetti privati, col fine di realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'IZSPB è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Ente stesso. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e di alloggio, ove ne sussistano i presupposti.
5. Le Aziende ed Enti individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. La partecipazione del personale all'attività formativa si realizza nelle seguenti aree di applicazione:
 - a) corsi di insegnamento previsti dall'art. 6 del d.lgs. 30.12.1992 n. 502;
 - b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale organizzati dal servizio sanitario nazionale;
 - c) formazione di base e riqualificazione del personale.
6. I piani di formazione definiscono quali iniziative aziendali abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:
 - a) le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata;
 - b) le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione, tenendo conto dell'evoluzione delle normative e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane.
7. Per garantire l'obiettivo di una formazione permanente e diffusa, i piani di formazione di cui al comma 1 definiscono anche le metodologie formative e didattiche e, in tale ambito, valutano la possibilità, per accrescere l'efficacia e l'efficienza delle iniziative programmate, di attivare metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
8. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
9. L'attività formativa di docenza, se svolta fuori orario di lavoro, è remunerata in via forfettaria con un compenso orario di € 25,82 lorde, comprensivo dell'impegno per la preparazione delle lezioni e della correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati, in quanto effettuato fuori dell'orario di lavoro.

Art. 12 - Formazione continua ed ECM

1. La formazione continua e l'ECM costituiscono requisito indispensabile per svolgere attività proprie del profilo, al fine di migliorare le competenze professionali, anche avanzate, ivi incluse quelle informatiche e digitali.


2. la formazione continua del personale del ruolo sanitario di cui all'art. 16 bis e segg. del D. Lgs. n 502/1992 è da svolgersi sulla base di programmi annuali, concordati in appositi progetti formativi presso l'IZSPB, in coerenza con l'assetto organizzativo e funzionale dell'Ente. L'attività formativa è finalizzata alla valorizzazione delle risorse umane attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità.
3. L'IZSPB garantisce l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale soggetto alla formazione obbligatoria fino al raggiungimento del numero di crediti formativi annuali previsti per ogni profilo professionale, programmando percorsi formativi correlati alle attività di competenza e coerenti con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale interessato. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Ente stesso.
4. Nel caso di mancato rispetto da parte dell'IZSPB della garanzia prevista dal comma 3, i dipendenti possono scegliere percorsi formativi esterni all'Ente sotto forma sia di formazione a distanza che in presenza, purché coerenti con il profilo professionale di appartenenza, fino al completamento del debito formativo previsto. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri, ivi compreso il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, sono a carico dell'Ente stesso.
5. Nel caso di mancato rispetto da parte dell'IZSPB della garanzia prevista dal comma 3 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte del personale soggetto ad obbligo formativo, non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del D. Lgs. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, l'Ente non può intraprendere iniziative unilaterali per la durata del presente contratto. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.
6. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.








Art. 13 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali

1. Il diritto di sciopero deve contemperare la garanzia dei servizi minimi essenziali ai sensi della legge 146/1990, così come modificata e integrata dalla L. 83/2000 che disciplina il diritto di sciopero nell'ambito dei servizi pubblici essenziali e agli accordi di cui al d.lgs. 165/01.
2. Per quanto concerne l'IZSPB, i servizi pubblici da considerare essenziali sono quelli di ambito veterinario e di controllo degli alimenti nonché quelli connessi con le attività dei propri centri di referenza nazionali.
3. Le direzioni dei servizi predispongono e comunicano almeno 5 giorni prima dello sciopero l'elenco nominativo dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo stesso in base al personale previsto in servizio nella giornata in cui cade lo sciopero, apportandovi eventuali riduzioni con il criterio della rotazione in considerazione del fatto che nella giornata di sciopero il numero del personale in servizio è ridotto al fine di garantire i servizi minimi essenziali.

Art. 14 - Sistema di classificazione professionale

1. Il sistema di classificazione del personale è improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli organizzativi aziendali e il sistema degli incarichi rappresenta un elemento essenziale dell'ordinamento professionale previsto dal CCNL.



2. Nel sistema di classificazione il personale, in relazione alle diverse disposizioni normative istitutive, viene ripartito nei successivi differenti ruoli: sanitario, sociosanitario, amministrativo, tecnico, professionale.
3. Il sistema di classificazione del personale è articolato in cinque aree, che corrispondono a cinque differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:
 - a) Area del personale di supporto
 - b) Area degli operatori
 - c) Area degli assistenti
 - d) Area dei professionisti della salute e dei funzionari
 - e) Area del personale di elevata qualificazione
4. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse. Le competenze professionali sono esercitate nel rispetto delle declaratorie dei profili, dei codici deontologici, ove esistenti, e della formazione acquisita nonché, per le professioni sanitarie, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 2, della legge n. 42 del 1999, degli artt. 1-2-3 e 4 della L. 251/2000 e dell'art. 6 della Legge 43/2006. A decorrere dall'1 gennaio 2023, per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari sono disapplicati i seguenti suffissi:
 - ruolo sanitario: il suffisso di "collaboratore professionale sanitario";
 - ruolo sociosanitario: il suffisso di "collaboratore professionale".
5. Per quanto attiene alle declaratorie dei profili professionali e dei relativi requisiti di accesso per ciascuna area si rimanda all'allegato A del CCNL vigente.
6. L'IZSPB provvede all'applicazione dei nuovi profili professionali a tutto il personale di comparto suddividendolo tra le diverse aree e profili secondo quanto disposto dal Art 17 del CCNL 2019/21.
7. Nelle aree è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna Area.
8. L'accesso all'area di elevata qualificazione avviene, in relazione al piano triennale dei fabbisogni, dall'esterno o attraverso una progressione tra le aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001 nel rispetto dei requisiti di accesso specifici riportati nell'allegato A del CCNL 2019/21. La denominazione dei profili della presente area è quella dei profili dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con l'aggiunta del suffisso "di elevata qualificazione".
 - Al personale che accede alla presente area ai sensi del comma 1 viene conferito un incarico di cui all'art. 24 comma 4), lettera a) (Definizione, principi e tipologie). L'incarico viene assegnato dopo il superamento del periodo di prova
 - Al personale della presente area non si applica l'art. 73 (Rapporto di lavoro a tempo parziale).
9. All'interno dell'IZSPB sono consentiti i passaggi dei dipendenti all'interno della medesima area tra profili diversi, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, come disposto dall'art. 18 del CCNL 2019/21.
10. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, agli stessi sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati (Art. 19 CCNL 2019/21).
 - Si allega al presente CIA uno specifico regolamento per i criteri e le modalità di attribuzione dei DEP.
11. L'IZSPB, in relazione al piano triennale dei fabbisogni, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, riserva una quota di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a vertical signature on the right side.

destinate all'accesso dall'esterno, per le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore del personale dipendente (Art. 20 2019/21).

- In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, e comunque entro il 30/06/2025, l'IZSPB al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate dai propri dipendenti, nell'ambito di propri piani triennali dei fabbisogni, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera n) CCNL 2019/21, può attivare la progressione tra le aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio:
 - a. in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
 - b. in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.
- Si allega al presente CIA uno specifico regolamento per i criteri e le modalità di passaggio tra le aree.

Art. 15 - Sistema degli Incarichi

1. Il sistema degli incarichi, di cui al Capo III del CCNL 2019/21, è costituito dalle tipologie di incarico, dalla loro graduazione e dalle procedure di assegnazione, caratterizzate da trasparenza, oggettività e imparzialità delle scelte nonché dalla verifica delle competenze. Esso rappresenta una fondamentale componente del sistema classificatorio del personale ed è funzionale ad una efficace organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale, finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa.

Ferme restando le peculiari competenze e responsabilità del Dirigente, il sistema degli incarichi si basa sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e della prestazione professionale e richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito e del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità.

2. L'IZSPB in attuazione di quanto disposto dal Capo III del CCNL 2019/21 provvede, previa contrattazione/confronto con la RSU e le OO.SS. ove previsto, all'istituzione dei seguenti incarichi:

- Incarichi di posizione (Art. 25-26 CCNL 2019/21) per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione e sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa; esso è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e professionali caratterizzate da livelli di competenza e responsabilità professionale, amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità 37 particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari, costituendo il collegamento con i dirigenti di riferimento.
- Incarichi di funzione organizzativa (Art. 28 CCNL 2019/21) sovraordinati agli incarichi di funzione professionale che comporta l'assunzione di specifiche responsabilità proprie del ruolo di appartenenza (sanitario, sociosanitario, amministrativo professionale e tecnico).

Per la sola funzione di coordinamento, che rappresenta una tipologia di incarico nell'ambito degli incarichi di funzione organizzativa per il personale del ruolo sanitario, il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006.

11/15

- Incarichi di funzione professionale (Art. 29 CCNL 2019/21) sono connessi ad un maggiore livello di complessità e richiedono significative competenze professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto per ciascuna area e ruolo di appartenenza.
3. Per quanto concerne l'istituzione, la graduazione, il conferimento, la durata, il rinnovo, la revoca ed il trattamento economico del sistema degli incarichi si rimanda all'articolato specifico del CCNL 2019/21 Capo III.
 4. Si allegano al presente CIA specifici regolamenti, anche frutto di future contrattazioni decentrate, per i criteri di modalità e di assegnazione del sistema degli incarichi.

Art. 16 – Rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del vigente CCNL 2019/21.
2. Si rimanda all'articolato del CCNL 2019/21 di cui ai titoli:
 - IV, rapporto di lavoro
 - V, tipologie flessibili del rapporto di lavoro
 - VI, lavoro a distanza
 - VII, responsabilità disciplinare
 - VIII, estinzione del rapporto di lavoro
 - IX, istituti normo economici
3. Si allegano al presente CIA regolamenti, anche frutto di future contrattazioni decentrate, specifici per i titoli di cui al comma 2 del presente articolo.

Art. 17 – Trattamento Economico

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
 - retribuzione mensile: costituita dal valore economico dello stipendio tabellare mensile previsto per la posizione di ingresso per ciascuna area.
 - retribuzione base mensile: costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) e dai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19, comma 1 (Progressione economica all'interno delle aree);
 - Retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b), dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'indennità 137 di posizione o indennità di funzione, indennità di qualificazione professionale e da altri eventuali assegni personali o indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati corrisposti per tredici mensilità;
 - retribuzione globale di fatto annuale: costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella lettera c); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta o come equo indennizzo
3. L'IZSPB calcola il trattamento economico di ogni singolo dipendente secondo quanto previsto dagli artt. 92 e 93 di cui al titolo X del CCNL 2019/2.1

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 18 – Fondi

1. L'IZSPB, entro il termine perentorio del gennaio di ogni anno, con opportuno atto deliberativo corredato da relazione tecnico finanziaria, costituisce i seguenti fondi:
 - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 CCNL 2019/21)
 - Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 CCNL 2019/21)
2. L'IZSPB trasmette tempestivamente l'atto costitutivo dei fondi alla RSU ed alle OO.SS. per dare inizio alla contrattazione integrativa aziendale specifica per il finanziamento dei diversi istituti contrattuali previsti dal CCNL 2019/21.

Art. 19 – Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

1. A decorrere dall'annualità 2023, il nuovo "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", è costituito e stabilmente incrementato come agli art 101 e 102 del CCNL 2019/21.
2. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate:
 - alle indennità correlate agli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III CCNL 2019/21 garantendo comunque la copertura degli incarichi già attribuiti in fase di trasposizione al nuovo sistema degli incarichi, secondo la disciplina di cui all'art. 36;
 - ai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19 CCNL 2019/21;
 - agli assegni ad personam attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico-fisica, a seguito dell'applicazione dell'Art. 23 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e dell'Art. 37 (Norma sul personale trasferito alle Arpa) CCNL 2019/21.
 - alla indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018;
 - all'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99, comma 3, lett. c) CCNL 2019/21;
 - alla indennità professionale specifica di cui all'art. 108 CCNL 2019/21;
3. Eventuali residui del presente Fondo alimentano il Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 10 CCNL 2019/21.
4. Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e con la decorrenza ivi indicata, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del CCNL sanità pubblica 2019/21 in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziata a carico del bilancio dell'Ente. Le risorse di cui al presente comma sono destinate alla remunerazione degli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III CCNL 2019/21 (Sistema degli incarichi).

Art. 20 – Fondo premialità e condizioni di lavoro

1. A decorrere dall'annualità 2023, il nuovo "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", è costituito e stabilmente incrementato come agli artt. 101 e 103 del CCNL 2019/21.
2. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate a:
 - compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 47 (Lavoro straordinario) CCNL 2019/21;
 - indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al TITOLO X - CAPO III CCNL 2019/21 con esclusione delle indennità di cui agli artt. 104 (Indennità di specificità infermieristica) e 105 (Indennità tutela del malato e promozione della salute);



- premi correlati alla performance organizzativa o individuale ai quali è comunque destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9 comma 5 lettera a) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) CCNL 2019/21, un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022;
 - misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 89 (Welfare integrativo) CCNL 2019/21;
 - trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui all'art. 103 comma 5, lett. d) CCNL 2019/21;
3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci dell'Ente, variabili, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 68,41 annui procapite, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018.
 4. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234, con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili sulla base del piano di riparto tra le aziende e gli enti effettuato a livello regionale, previo confronto di cui all'art. 7 CCNL 2019/21, della quota delle predette risorse attribuita a ciascuna Regione, secondo le indicazioni della tabella G CCNL 2019/21.

Art. 21 – Regolamenti Aziendali

Per quanto concerne la regolamentazione e i criteri per l'attribuzione degli istituti contrattuali previsti dal CCNL 2019/21, si allegano al presente CIA regolamenti aziendali specifici; ad integrazione del presente CIA le parti si riservano la possibilità di discutere ed approvare ulteriori accordi o regolamenti in sede di contrattazioni decentrate integrative future.

Art. 22 - Controlli e verifiche

1. Le parti si incontreranno con cadenza semestrale per compiere un esame congiunto di verifica sullo stato di applicazione del presente Contratto e per valutare la rispondenza delle quote economiche erogate rispetto alla disponibilità dei Fondi costituiti nonché sull'attinenza della organizzazione del lavoro rispetto agli obiettivi di rilancio aziendale definiti.
2. Le parti si incontrano per stabilire altresì le quote di personale con contratto di somministrazione ai sensi dell'art.72 del CCNL vigente al fine di soddisfare le esigenze temporanee o eccezionali e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni in materia. I contratti di somministrazione lavoro sono stipulati nei limiti di cui all'art. 70 CCNL vigente comma 3 che non possono superare il tetto annuale del 20% del personale in carico in servizio con contratti a tempo indeterminato al 1 gennaio dell'anno di assunzione.
3. Le parti si incontrano con periodicità quadrimestrale per valutare l'andamento del lavoro straordinario e le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione.
4. Le parti concordano che tutte le economie di gestione del fondo di riferimento, confluiscono automaticamente sul fondo incentivante dell'anno successivo.
5. Durante ogni confronto le parti si impegnano a non intraprendere azioni unilaterali evitando atti che potrebbero turbare il sereno dibattito.
6. Per tutto quanto non espressamente trattato nel presente CIA, si fa riferimento a quanto normato dal CCNL e dalle leggi vigenti.

Parte sindacale: i rappresentanti OO.SS.

- Francesco Tolve – Delegato CGIL



Francesco Tolve

- Antonio Caraglia - territoriale CISL FP



Antonio Caraglia

- Luigi Giorgione – territoriale UIL FP



RSU:

- Maria Campaniello – RSU

Maria Campaniello

- Lara Caprarella – RSU

Lara Caprarella

- Pasqualino D'Antino – RSU

Pasqualino D'Antino

- Alessandra Grassi – RSU

Alessandra Grassi

- Gianfranco La Bella – RSU

Gianfranco La Bella

- Ciro Pompa – RSU

Ciro Pompa

Parte pubblica

Il Direttore Generale IZSPB

Dr. Antonio Casanella

Antonio Casanella

Il Direttore Sanitario IZSPB

Dr. Antonio Parisi

Antonio Parisi

Il Dirigente Amministrativo IZSPB

Dott.ssa Valentina Altamura

Valentina Altamura

Il Dirigente Amministrativo IZSPB

Dott.ssa Daniela Varracchio

Daniela Varracchio

D

Da "foggiailfpl" <foggia@uilfpl.it>
A "vito.ricci@izspb.it" <vito.ricci@izspb.it>
Data lunedì 11 dicembre 2023 - 20:00

Re: invio verbale del 29-11-2023

le confermo la sottoscrizione e condivisione del verbale

Cordiali saluti

Il Segretario Generale UIL FPL Foggia Dott. Luigi Giorgione

Il 11/12/2023 14.38, vito.ricci@izspb.it ha scritto:

Buonasera Sig. Giorgione, su disposizioni della Dirigente amministrativa Dott.ssa Varracchio e dopo precedente contatto telefonico, le giro il verbale del 19/11/2023 .

Distinti Saluti



Vito Ricci

Assistente Amministrativo

S.S. PERSONALE

IZSPB – Sede Centrale

Via Manfredonia, 20 - 71121 Foggia

Tel. +39 0881786391

E-mail: vito.ricci@izspb.it