

VERBALE DELEGAZIONE TRATTANTE COMPARTO

17 NOVEMBRE 2024

Il giorno 2024 il giorno 17 dicembre alle ore 09.30 si tiene, presso la biblioteca dell'Ente, l'incontro sindacale tra la Parte Pubblica di questo IZS e le OO.SS. Arca Comparto, convocato con nota prot. n. 18130/2024, rettificato in data 11/12/2024 con prot. 18276 ed integrato con successiva nota prot. n. 18551 del 16/12/2024, con il seguente o.d.g.:

- 1- Nuovo sistema di Misurazione e valutazione della Performance (SMVP)
- 2- Attribuzione DEP al personale della Ricerca.

Sono presenti:

per la Parte Pubblica

- Direttore Generale – Dr. Antonio Fasani
- Direttore Amministrativo – Dott. Pietro Tantalio (in video conferenza)
- 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 le OO.SS.

- Antonio Coraglia – territoriale CISL (dalle ore 10.10 alle ore 11.20)
- Antonio Di Benedetto – territoriale UIL FP
- Maria Campaniello – RSU
- Lara Caprarella – RSU
- Pasqualino D'Antini – RSU
- Francesco Tolvo – RSU
- Alessandra Grassi – RSU
- Coppola Rosa – RSU
- Ciro Pompa – RSU
- Luigi Dattoli – RSU
- Lorenzo Pace (Delega Territoriale CGIL prot. n. 18276/2024)

Su invito del D.G. partecipa alla seduta: Rossella Affatato STP

Verbalizza, su invito del Direttore Generale, il Dott. Maurizio Troili, funzionario dell'Ente.

Ha inizio la discussione del primo punto all'o.d.g.

- 1- Nuovo sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)

La parte pubblica, nella persona del D.G., illustra il contenuto della bozza del nuovo Sistema di valutazione della Performance evidenziando che la stessa, predisposta dalla Direzione Generale dell'Ente e già sottoposta al NdV, che ne ha verificato, per quanto di competenza, la rispondenza del contenuto normativo, viene sottoposta oggi alle OO.SS. rappresentative del personale per ottenerne il parere favorevole e presentarla al CdA per l'approvazione definitiva.

Preliminarmente all'avvio dell'incontro i rappresentanti della RSU consegnano il verbale della riunione del 16/12/2024 "Proposte modifiche al nuovo SMVP (prot. N.ro 17759/2024)", allegata al presente verbale, contenente le nuove schede di valutazione proposte dalla RSU e alcune richieste di modifica del SMVP, e sinteticamente:

- 1- Adeguamento alla franchigia relativa ai giorni di assenza da 40 a 60;
- 2- Decurtazione quota base a partire dal primo giorno di superamento della franchigia;
- 3- Rimozione delle assenze dalle schede di valutazione;
- 4- Ripristino della tabella relativa all'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito del sistema precedente;

Em

Em

Em

Em

- 5- Ripristino percentuale performance comportamentale al 55% e percentuale obiettivi 45%, per tutte le categorie del comparto.
- 6- Applicazione del Piano delle Performance anche al personale non dirigenziale della ricerca sanitaria.

La Sig.ra Alessandra Grassi prende la parola ed esprime, a nome della RSU e preliminarmente all'esame della bozza di nuovo SMVP, la volontà della RSU di aprire un confronto costruttivo con i Dirigenti dell'Ente e con la Direzione strategica non solo al fine di discutere le su menzionate modifiche da apportare al SMVP, ma anche per produrre un documento completo e rispondente alle linee guida della Funzione pubblica, nell'interesse di tutti i dipendenti dell'Ente.

Si apre un ampio confronto tra i presenti circa la proposta di SMVP in esame, che viene sospeso in attesa dell'arrivo dei rappresentanti delle OO.SS. dei Dirigenti il cui incontro è stato anticipato per poter ampliare il confronto e la discussione dei temi comuni al comparto ed alla dirigenza sanitaria ed amm.va.

Nel mentre, viene affrontato il secondo punto e le parti, sulla base del regolamento già approvato per il personale del comparto e di quanto stabilito dall'art. 4 del CCNL del 21/02/2024 condividono ed approvano all'unanimità il testo del nuovo Regolamento per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità al personale ricerca sanitaria – collaboratori professionali di ricerca sanitaria presentato e letto nel corso dell'incontro dalla Dr.ssa Campaniello.

Il Dott. Pace interviene sull'argomento per sollecitare l'individuazione dei fondi per la ricerca in applicazione del CCNL e della normativa vigente e la calendarizzazione della procedura di stabilizzazione del personale interessato nel corso del 2025.

Il D.G., riferisce che a seguito di incontri informali con i competenti referenti del Ministero, ha da tempo aperto un confronto in materia di costituzione di fondi per il personale in parola mediante l'utilizzo delle somme di bilancio e che a breve presenterà una richiesta ufficiale al Ministero.

Alle ore 11.00 intervengono anche i rappresentanti delle OO.SS. della Dirigenza sanitaria, che evidenziando l'importanza del SMVP per tutti i dipendenti e, considerate le lacune che, a loro dire, detto documento presenta chiedono la declinazione delle fasi di negoziazione, monitoraggio e valutazione nel documento e, inoltre anche l'istituzione di un tavolo tecnico per un'attenta predisposizione del medesimo.

Si riprende, quindi, la discussione sul punto n. 1 all'o.d.g. ed in particolare le OO.SS. tutte chiedono di adeguare alle previsioni di legge la tempistica delle varie fasi previste nel documento in analisi, al fine di anticipare la liquidazione della produttività al personale tutto.

Segue ampia discussione al termine della quale il DG, dopo aver manifestato alcune perplessità circa le conseguenze nell'adozione di tale modifica, comunica la necessità di una riflessione ed un confronto con la Direzione Amm.va circa le richieste delle OO.SS., che saranno comunque rappresentate al CDA dell'Ente nel corso dell'incontro del 18 dicembre p.v. al fine di una valutazione preliminare all'adozione del documento ricadente tra i compiti del Consiglio

Il D.A. non condivide la valutazione intermedia delle performances anche al fine di non appesantirne le procedure.

Alle ore 12.00 non essendovi null'altro da discutere, si conclude l'incontro.

Ne è verbale.

Si allegano al presente verbale, a formarne parte integrante e sostanziale:

- Nota di convocazione e integrazione odg;
- Bozza del nuovo SMVP;
- Regolamento per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità personale ricerca sanitaria;

*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Parte sindacale: i rappresentanti DOSS.

- Antonio Caraglio - territoriale CISL EP  
Antonio Caraglio

- Antonio Di Benedetto - territoriale UIL EP  
Antonio Di Benedetto

RSU:  
- Francesco Tolve - RSU  
Francesco Tolve

- Maria Campanella - RSU  
Maria Campanella

- Loris Caprarello - RSU  
Loris Caprarello

- Pasquale D'Antini - RSU  
Pasquale D'Antini

- Alessandro Grassi - RSU  
Alessandro Grassi

- Coppola Rosa - RSU  
Coppola Rosa

- Ciro Pompà - RSU  
Ciro Pompà

- Luigi D'Amico - RSU  
Luigi D'Amico

- Rossella Affatato - STP  
Rossella Affatato

RSU  
[Signature]

Il verbalizzante  
Dott. Maurizio Trolli Maurizio Trolli

Parte pubblica

Il Direttore Generale IZSPB  
Dr. Antonio Fasanello  
Antonio Fasanello

Il Direttore Amministrativo IZSPB  
Dott. Pietro Tantalò  
Pietro Tantalò

Il Direttore Sanitario IZSPB  
Dr. Antonio Parisi  
Antonio Parisi

Il Dirigente Amministrativo IZSPB  
Dott.ssa Daniela Varracchio  
Daniela Varracchio

Il Dirigente Amministrativo IZSPB  
Dott.ssa Valentina Alfamuzi  
Valentina Alfamuzi

**REGOLAMENTO  
PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI  
PROFESSIONALITÀ AL PERSONALE RICERCA SANITARIA  
(Collaboratori Professionali di Ricerca Sanitaria)**

1. Il presente Regolamento disciplina l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) al personale non dirigenziale della ricerca sanitaria (Collaboratori Professionali di Ricerca Sanitaria) di cui all'art. 4 del CCNL del 21/02/2024.
2. L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1- bis del d.lgs. n. 165/2001, non determina l'attribuzione di mansioni superiori ed è da intendersi come incremento stabile del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti, con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui gli stessi sono banditi, al personale avente titolo nei limiti della normativa e della regolamentazione per tempo vigenti.
3. Non è possibile attribuire più di un "differenziale economico di professionalità" al dipendente per ciascuna procedura selettiva.
4. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.
5. La quota di risorse da destinare ai "differenziali economici di professionalità" attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 4 CCNL Personale del Comparto Sanità - Sezione del Personale del ruolo della Ricerca Sanitaria e delle attività di supporto alla Ricerca Sanitaria Triennio 2019 - 2021, comma 3 lett. a), nel limite delle risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi.
6. I "differenziali economici di professionalità" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato, previa graduatoria dei partecipanti definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente. In caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati, nell'ordine:
  - a. al personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche
  - b. al personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità"
  - c. personale con maggiore età anagrafica.
7. Possono partecipare ai bandi di selezione per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) i dipendenti dell'IZSPB che negli ultimi due anni non abbiano

*Im*

*@*

*2*

*IZSPB*

*Espresso*

*AD*

*A*

*10*

*10*

*h.*

*10*

*R*

*10*

*per*

beneficiario di alcuna progressione economica; in caso di assunzione a tempo indeterminato, dalla medesima data, il periodo minimo di permanenza nel differenziale economico di professionalità in godimento è rideterminato in tre anni. E' condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti la data cui si riferisce il bando, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari o eventuali ricorsi alle autorità giudiziarie, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

8. L'attribuzione avviene mediante procedura selettiva bandita con cadenza annuale dall'IZSPB e le graduatorie vengono stilate assegnando a ciascun partecipante un punteggio espresso in centesimi nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a. per una quota del 40% del punteggio totale, in base alle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
- b. per una quota del 30% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, anche comprese le borse di studio o altro titolo di assunzione, presso Aziende ed Enti del comparto sanità, calcolandola in base ai giorni di effettivo servizio e scomputando eventuali periodi di aspettativa senza assegni nonché di congedo straordinario fruiti ai sensi dell'art. 42 c. 5 e ss. del D. Lgs. 151/2001;
- c. per una quota del 30%, in base ad ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite attraverso il conseguimento di titoli o anche attraverso percorsi formativi. La valutazione dell'aggiornamento professionale anche attraverso percorsi formativi deve riguardare solo il triennio antecedente la decorrenza del DEP per cui si concorre. Tra i titoli valutabili viene considerato anche l'essere risultati idonei non vincitori a precedenti procedure selettive per l'attribuzione di progressioni economiche.

I punteggi da assegnare ai requisiti di cui ai commi a, b e c nonché i criteri di riparametrizzazione in relazione alle percentuali espresse nel presente articolo sono specificati nelle tabelle allegate al presente regolamento (allegati A, B e C).

*[Handwritten signatures and initials]*



### Allegato C

Valutazione titoli culturali e professionali (max 30 punti totali):

Titolo di studio superiore a quello che costituisce requisito di accesso al profilo professionale per cui si concorre e posseduto alla data di presentazione della domanda (requisito minimo: diploma di scuola superiore)		
Diploma Universitario/Laurea di primo livello (attinente al profilo professionale)	1 punto	Per un massimo di 3 punti
Laurea magistrale (3+2 o a ciclo unico) (attinente al profilo professionale)	2 punti	
Al punteggio precedente sommare gli eventuali punteggi dei titoli seguenti		
Diploma di scuola superiore superiore al requisito minimo di accesso (attinente al profilo professionale)	0,05 punti	
Master di primo livello o ulteriore laurea triennale (attinente al profilo professionale)	0,3 punto	
Master di secondo livello o ulteriore laurea magistrale (biennio) (attinente al profilo professionale)	0,5 punti	
Dottorato di ricerca (attinente al profilo professionale)	1 punto	
Diploma di specializzazione (attinente al profilo professionale)	1 punto	

Capacità professionali acquisite anche attraverso i percorsi formative e riferiti esclusivamente al triennio oggetto di valutazione		
Corsi di aggiornamento/formazione inerenti l'ambito professionale tenuti sia in presenza che a distanza con o senza rilascio di ECM	0,1 punti per ogni evento (max 1 punto per triennio)	Per un massimo di 6 punti
Partecipazione alla stesura di procedure tecniche o gestionali nell'ambito del sistema qualità	0,25 punti	

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Pier", "R. Li.", and "Ae".

Docenze/relazioni/comunicazioni orali tenute come Presenting Author ed inerenti la propria area di operatività professionale in convegni, seminari o congressi.	0,3 punti	
Pubblicazioni scientifiche	0,5 punti come autore o coautore, in qualsiasi posizione (NO ringraziamenti) su riviste internazionali e indicizzate con IF	
	0,15 punti come autore o coautore, in qualsiasi posizione (NO ringraziamenti) su riviste nazionali o internazionali NON indicizzate con IF	
Docenze anche occasionali o tutoraggi certificati da Università Italiane	0,5 punti	
Divulgazione di risultati scientifici mediante la presentazione di Poster a convegni, seminari o congressi di carattere nazionale o internazionale	0,1 punto come autore o coautore, in qualsiasi posizione (NO ringraziamenti)	
Essere risultati idonei non vincitori a precedenti selezioni in concorsi per DEP o, in alternativa, andare in quiescenza nell'anno solare relativo alla decorrenza del DEP	7 punti per ciascuna idoneità	Per un massimo di 21 punti

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Gm', 'S. L.', 'A.', 'R. L.', 'A.', 'A.', 'A.', and 'A.'.



Istituto zooprofilattico sperimentale  
della Puglia e della Basilicata

sede centrale  
Via Mercurio 10  
71127 Foggia  
telefono 0881 736111  
fax 0881 736262

ufficio CC19340918  
protocollo/segreteria  
www.izsp.it

ALLE OOS COMPARTO

ALLA RSU IZSPB

**OGGETTO:** Attribuzione DEP al personale della ricerca.

In occasione della riunione prossima, fissata per il 17/12/2024, risulta opportuno confrontarsi sui criteri in base ai quali poter avviare, nei limiti delle risorse disponibili, la selezione per l'attribuzione dei DEP 2024 al personale della ricerca la cui disciplina contrattuale è stata interessata dal recente rinnovo del CCNL del 21/02/2024.

Al fine di non pregiudicare l'assegnazione dei DEP, e in tal senso assicurare l'indizione della procedura selettiva entro la fine dell'anno, si propone fin d'ora di utilizzare, per disciplinare la procedura medesima e sempre nei limiti delle risorse, il regolamento già adottato con delibera n. 368 del 13/12/2023 del personale del comparto, stante l'espresso rinvio operato dall'art. 4 del CCNL del 21/02/2024, utilizzando i punteggi individuati nell'allegato A del Regolamento sui criteri di attribuzione delle fasce economiche al personale della ricerca adottato con delibera n. 570 del 14/12/2023.

IL DIRETTORE GENERALE  
DR. ANTONIO PASANELLA

sezioni  
Bari S. Andrea (Ba)  
Via Provinciale per Crotto S. M.  
telefono 080 1746750

Cosenza S. Andrea (Cs)  
Avenida 7 del Zona Industriale  
telefono 0987 720003

Modena  
Via della Tecnica, 20/27  
telefono 0535 365244

Foggia (FG)  
centro S. Pietro Poggio  
telefono 0881 4007156

Trapani  
Via Scale Zona Industriale  
telefono 0923 451441

Teramo  
Via Largo di Montepiccolo n. 1  
telefono 0861 720222/223

Verbale riunione RSU del 16 dicembre 2024

- Proposta modifiche al nuovo SMVP (prot. N.ro 17759/2024) -
- 1. Adeguamento della franchigia relativa ai giorni di assenza da quaranta (40) a sessanta (60) equiparando il criterio applicato al comparto dirigenza;
- 2. Decurtazione quota base a partire dal primo giorno di superamento della franchigia;
- 3. Rimuovere la voce "assenza" dalle schede di valutazione del personale di comparto poiché la decurtazione avviene già come al punto 2, come già applicato al comparto dirigenziale (vedi IZS-LER);
- 4. Ripristinare la tabella relativa all'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito del sistema precedente;

**GRIGLIA PUNTEGGI PER CLASSI**

**Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione Performance**

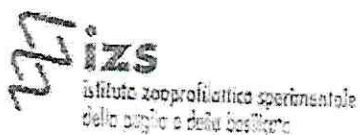
Indicatore	Fattore di Performance	Proporzioni del premio
...	...	...
...	...	...
...	...	...
...	...	...

- 5. Ripristino percentuale tra performance comportamentale ed obiettivi (obiettivi 55%, comportamento 45%) a tutte le categorie del comparto;
- 6. Specificare che il piano delle performance si applica anche al personale non dirigenziale della ricerca sanitaria (collaboratori e ricercatori);

Ai presente si allegano le schede di valutazione proposte dalla RSU.

Foggia Li, 16/12/2024

firma RSU



Al rappresentanti sindacali territoriali comparto:  
CGIL: [posta@focgiffoggia.it](mailto:posta@focgiffoggia.it)  
CISL: [ip.foggia@cisli.it](mailto:ip.foggia@cisli.it)  
UIL: [foggia@uilfo.it](mailto:foggia@uilfo.it)  
FIALS: [foggia@fiels.it](mailto:foggia@fiels.it)  
NURSING UP: [nursingupfo1@gmail.com](mailto:nursingupfo1@gmail.com)

RSU

Parte Pubblica

Direttore Amministrativo  
Dott. Pietro Tantalò

Direttore Sanitario  
Dott. Antonio Parisi

Dirigente veterinario  
SDP di Matera  
Dot.ssa Roberta Catanzariti

Dirigente amm.vo  
S.S. Personale  
Dot.ssa Daniela Varracchio

Dirigente amm.vo  
S.S. Provveditorato e Economato  
Dot.ssa Valentina Altamura

Oggetto: Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).  
Convocazione del 17/12/2024. Rettifica orario.

Con riferimento alla convocazione di cui all'oggetto, prot. n. 18130/2024, si comunica che l'incontro è anticipato alle ore 09.30 di martedì 17 dicembre p.v..

Dr. Antonio Fasanella  
Direttore Generale IZS di Puglia e Basilicata



Firmato digitalmente da:  
FASANELLA ANTONIO  
Firmato il 11/12/2024 17:37  
Seriale Certificato: 1140424  
Valido dal 02/02/2022 al 02/02/2025  
InfoCertura Qualified Electronic Signature CA

DATI GENERALI		URTEGGIO FINALE
GRADO DI VALUTAZIONE	COGNOME	ESITO VALUTAZIONE: POSITIVO o NEGATIVO o
VALUTAZIONE	COGNOME	
STRUTTURA		
SEZIONE "A": Performance comportamentale		
DESCRIZIONE	GRADO DI VALUTAZIONE	URTEGGIO
Capacità nella gestione e direzione del personale	15%	
Grado di competenza	30%	
Capacità di cooperare con i partner e di gestire i rapporti inter-organizzativi	5%	
Capacità di organizzare e gestire i servizi	30%	
Capacità di lavorare in gruppo e di contribuire al raggiungimento degli obiettivi	5%	
<b>TOT.</b>	<b>45%</b>	
SEZIONE "B": OBIETTIVI INDIVIDUALI		
DESCRIZIONE	GRADO DI VALUTAZIONE	URTEGGIO
	55%	
<b>TOT.</b>		

*Handwritten notes and signatures:*  
 - Top left: "6"  
 - Top center: "25"  
 - Top right: "10"  
 - Far right: "A"  
 - Middle right: "Mm"  
 - Bottom right: "Te" (signature)  
 - Far right: "R" (signature)

SCHEDA RIASSUNTIVA DI VALUTAZIONE PERSONALE DI COMPARTO AREA DEGLI ASSISTENTI EX CAT. C ALLEGATO 6

DATI GENERALI		PUNTEGGIO FINALE	
VALUTAZIONE	VALUTAZIONE	ESITO VALUTAZIONE: POSITIVO <b>13</b> NEGATIVO <b>11</b>	
VALUTAZIONE	VALUTAZIONE		
<b>SEZIONE "A": Performance organizzativa e comportamentale</b>			
PERSONA	DESCRIZIONE	PESO %	PUNTEGGIO
Capacità nella gestione del problema	CAPACITÀ DI ABILITÀ INFORMATICA NELLA GESTIONE DELLE PROMOSIONI CHE SI SCONTRANO NELLE ATTIVITÀ	15%	
Grado di autonomia	Grado di autonomia nella gestione dei contatti, accettati e nelle decisioni delle carriere della struttura di appartenenza	10%	
Capacità e propensione all'autovalutazione	Capacità di autovalutazione e partecipazione ai processi personali della struttura di appartenenza	5%	
Capacità di integrazione e cooperazione	Capacità di integrazione con il personale superiore gerarchico, e sviluppo della attività della propria area e della struttura	10%	
Capacità di promozione e miglioramento continuo	CAPACITÀ DI INNOVAZIONE E PROBLEM SOLVING NEL RIFLETTO NELLE IMPLICAZIONI IMPARTE DAL PROPRIO SUPERIORE	5%	
<b>TOT.</b>		<b>45%</b>	
<b>SEZIONE "B": OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>			
<b>DESCRIZIONE OBIETTIVI</b>			
OBIETTIVO 1		PESO %	PUNTEGGIO
OBIETTIVO 2			
OBIETTIVO 3			
OBIETTIVO 4			
OBIETTIVO 5			
<b>TOT.</b>		<b>55%</b>	
<b>TOT.</b>			

*Handwritten notes and signatures at the top of the page.*

*Handwritten signature and initials on the right side of the page.*

