

REGIONE SICILIANA
CEFPAS
CENTRO PER LA FORMAZIONE PERMANENTE
E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO
CALTANISSETTA

N. 652

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE DEL CENTRO F.F.

OGGETTO: "Integrazione regolamento Fasce retributive" - Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale del Comparto in servizio presso il CEFPAS 2015-2018.

L'anno duemiladiciotto, il giorno 30 del mese di Maggio, presso la sede del CEFPAS, in Caltanissetta, Via Mulè n° 1,

IL LEGALE RAPPRESENTANTE F.F.

Individuato con atto deliberativo n. 215 del 21/02/2018 di Presa d'atto del D.P. N. 22/SERV.1°/SG del 15/02/2018 e della Nota Assessoriale Prot. n A.I. 3/14779 del 20/02/2018 - Individuazione del Dott. Calogero Muscarnera, facente funzioni Legale Rappresentante del CEFPAS;

VISTA la legge 23.12.1978, n. 833, istitutiva del S.S.N.;

VISTA la legge regionale 3.11.93, n. 30;

VISTO lo Statuto del CEFPAS;

VISTA la legge regionale n.5/2009 di riordino del S.S.R.;

RILEVATO che:

- in data 20 novembre 2015 la delegazione trattante, regolarmente convocata per la data del 9 marzo 2016, ha sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2015-2018 con le relative code contrattuali;
- la suddetta ipotesi di CCIA e relative code contrattuali sono state trasmesse al Collegio sindacale, unitamente alla Relazione illustrativa ed alla Relazione tecnico-finanziaria, con nota 27 novembre 2015, prot. n. 11659, e successiva nota 9 dicembre 2015, prot. n. 12069, a seguito di quanto richiesto dal medesimo Collegio nel verbale n. 5 del 30 novembre 2015;
- Il CCIA è stato approvato definitivamente con Delibera del Direttore del Centro n. 1121 del 23 Dicembre 2015 con allegato, tra gli altri il "Regolamento per l'attribuzione delle fasce retributive";

CONSIDERATO che la delegazione trattante del Centro, svoltasi il 9 marzo 2016, ha rilevato che il "Regolamento per l'attribuzione delle fasce retributive", allegato alla Delibera n.1121/2015, all'art. 5 "Criteri e modalità di valutazione" al capoverso "Esperienza professionale" ha ommesso, per mero errore materiale, di considerare il servizio prestato dai lavoratori attualmente in categoria "B" nella fascia superiore in categoria "C".



CONSIDERATO che la delegazione trattante del Centro, svoltasi il 9 marzo 2016, ha approvato la modifica del "Regolamento per l'attribuzione delle fasce retributive" all'art. 5 "Criteri e modalità di valutazione" al capoverso "Esperienza professionale", che risulta pertanto come di seguito:

5. Criteri e modalità di valutazione

Gli elementi di valutazione ai quali il Centro dovrà fare riferimento nella selezione dei dipendenti ai quali attribuire le fasce retributive individuate sono i seguenti:

- esperienza professionale (punti max 60)
- valutazione dell'attività svolta (punti max 30)
- Titoli di studio, professionali e accademici (punti max 10)

Esperienza professionale

Per la valutazione dell'esperienza professionale si terrà conto unicamente del servizio prestato presso il CEFPAS o altri Enti del Servizio Sanitario Nazionale, con un punteggio massimo di 60. Il servizio verrà così valutato:

- servizio prestato presso il CEFPAS nella stessa categoria di attuale appartenenza, con punti 3,00 per ogni anno.
- servizio prestato presso altri Enti del Servizio Sanitario Nazionale nella stessa categoria di attuale appartenenza, con punti 1,00 per ogni anno;
- Il servizio prestato presso il CEFPAS in categoria superiore a quella attuale di appartenenza con punti 3 per ogni anno; il servizio prestato in altri Enti del Servizio Sanitario in categoria superiore a quella attuale di appartenenza con punti 1,00 per ogni anno.
- servizio prestato presso il CEFPAS in categoria inferiore a quella di attuale appartenenza, con punti 1,50 per ogni anno;
- servizio prestato presso altri Enti del Servizio Sanitario Nazionale in categoria inferiore a quella di attuale appartenenza, con punti 0,50 per ogni anno;

Nell'ipotesi di servizio di durata inferiore ad un anno, il punteggio sarà attribuito in misura proporzionale.

Il servizio a tempo parziale verrà valutato in misura proporzionale rispetto al tempo pieno".

RITENUTO pertanto di dovere dare formale approvazione alle suddette modifiche, approvate in sede di delegazione trattante del 9 marzo 2016, di cui si allega il verbale.

Il funzionario istruttore, visti gli atti di cui sopra, propone il presente provvedimento deliberativo SENTITO il parere del Direttore della formazione.

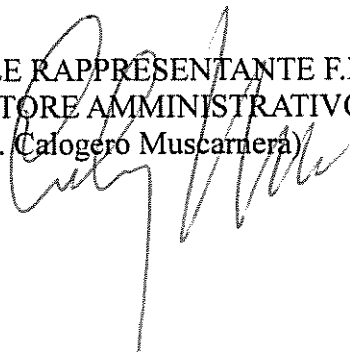
DELIBERA

per le motivazioni di cui in premessa, che qui si intendono integralmente riportate:

1. Di prendere atto del contenuto del *verbale della delegazione trattante del CEFPAS del 9 marzo 2016*, allegato e parte integrante della presente, da cui risulta che la Direzione e le OO.SS. hanno approvato la modifica parziale dell'art. 5 "Criteri e modalità di valutazione" al capoverso "Esperienza professionale";
2. Di modificare il "Regolamento per l'attribuzione delle fasce retributive", allegato alla Delibera n. 1121/2015, apportando all'art. 5 "Criteri e modalità di valutazione" al capoverso "Esperienza professionale", la seguente variazione: "Il servizio prestato presso il CEFPAS in categoria superiore a quella attuale di appartenenza con punti 3 per ogni anno; il servizio prestato in altri Enti del Servizio Sanitario in categoria superiore a quella attuale di appartenenza con punti 1,00 per ogni anno".
3. Di dare atto che le modifiche apportate al "Regolamento per l'attribuzione delle fasce retributive", allegato e parte integrante della presente, non comportano nessun onere finanziario a carico del bilancio del Centro.

4. Di trasmettere la presente delibera alla RSU, all'A.F. Risorse Umane per tutti gli adempimenti di competenza.
5. Di trasmettere copia del presente atto all'Ufficio trasparenza del CEFPAS per la pubblicazione sul portale trasparenza per le finalità di cui al D.lgvo n. 33/2013.

IL LEGALE RAPPRESENTANTE F.F.
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Calogero Muscarera)



PARERE DEL DIRETTORE DELLA FORMAZIONE

FAVOREVOLE



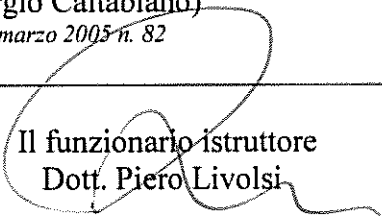
NON FAVOREVOLE





IL DIRETTORE DELLA FORMAZIONE (Dott. Pier Sergio Caltabiano)

** Firma apposta digitalmente ai sensi dell'art. 24 del Decreto Legislativo 7 marzo 2005 n. 82*

Il funzionario istruttore
Dott. Piero Livolsi



Rapporto di verifica

Firmatario	Autorità emittente	Pagina	Esito verifica
 PIER SERGIO CALTABIANO	ArubaPEC S.p.A. NG CA 3	2	

Nome file: doc01266920180530083612.pdf.p7m

Data di verifica: 30/05/2018 alle 16:03:33

PIER SERGIO CALTABIANO

- ✓ **La firma è integra**
 - La firma è in formato CAdES-BES
 - La firma risulta generata con algoritmo SHA256
- ✓ **La firma rispetta la Deliberazione CNIPA 45/2009**
- ✓ **Il certificato è attendibile**
- ✓ **Il certificato ha validità legale**
 - Il certificato è conforme al Regolamento (UE) 910/2014
 - Il certificato è conservato dalla CA per almeno **20** anni.
 - La chiave privata associata al certificato è memorizzata in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) 910/2014
- ✓ **Verifica OCSP: Il certificato non risulta revocato**
 - Verifica online effettuata in data **30/05/2018 alle 15:00:25**

Dettagli certificato

- Nome e Cognome del soggetto: **CALTABIANO PIER SERGIO**
- Codice Fiscale / Partita IVA: **IT:CLTPSR60B10A944V**
- Titolo: **Non disponibile**
- Organizzazione: **non presente**
- Nazione: **IT**
- Numero di serie: **462c80319c8e97a7cf4e7fc37ae2f9f2**
- Rilasciato da: **ArubaPEC S.p.A. NG CA 3**
- Usi del certificato: **Non repudiation (40)**
- Scopi del certificato: **1.3.6.1.4.1.29741.1.1.1**
- Validità: dal **30/06/2016 alle 02:00:00** al **01/07/2019 alle 01:59:59**
- Stato di revoca: **Il certificato NON risulta revocato**

(Per i dettagli sul certificato dell'autorità emittente fare riferimento a [A.1.1])

Appendice A.

A.1 Certificati delle autorità radice (CA)

A.1.1 ArubaPEC S.p.A. NG CA 3

- Nome e Cognome del soggetto: **ArubaPEC S.p.A. NG CA 3**
- Nazione: **IT**
- Numero di serie: **6cad805e30383cc586f31fab2f6e95f7**
- Rilasciato da: **ArubaPEC S.p.A. NG CA 3**
- Usi del certificato: **CRL signature,Key certificate signature (6)**
- Scopi del certificato: **1.3.6.1.4.1.29741.1.1**
- Validità: dal **22/10/2010 alle 02:00:00** al **23/10/2030 alle 01:59:59**

Allegato alla delibera N. 652 / 2018

Regolamento Aziendale
"Attribuzione delle fasce
retributive"

Personale del comparto in
servizio presso il CEFPAS

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'M' or 'N' enclosed within a circular loop.

Definizione e normative di riferimento

La progressione economica orizzontale è un istituto che consente il passaggio del personale tra le fasce retributive previste dal CCNL, nell'ambito delle varie categorie di inquadramento.

Si riportano di seguito i principali riferimenti contrattuali e normativi:

art. 30, comma 1, lett. b) e art. 35 del C.C.N.L. 7 aprile 1999;

art. 3 del C.C.N.L. 10 aprile 2008;

art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009;

art. 9, comma 21, del D.L. n. 78/2010;

art. 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. n. 122/2013.

Ai sensi dell'art. 9, comma 21, del D.L. n. 78/2010, le progressioni economiche eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici. Successivamente l'art. 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. n. 122/2013 ha prorogato fino al 31 dicembre 2014 le suddette progressioni. Dal 1° gennaio 2015, quindi, è possibile assegnare le fasce retributive sia giuridicamente che economicamente.

1. - Principi generali

Il presente regolamento disciplina le procedure attraverso le quali, nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali in materia, verranno assegnate al personale in servizio presso il Centro le fasce economiche previste dal succitato art. 35 del CCNL del comparto sanità sottoscritto il 7 aprile 1999. L'assegnazione avverrà nel rispetto dei seguenti principi:

- oggettività e trasparenza, sia dei criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dipendenti, sia per quanto riguarda i relativi risultati;
- valorizzazione della professionalità, nell'ambito dello specifico profilo d'inquadramento, mediante il riconoscimento delle competenze maturate durante la carriera lavorativa;
- equilibrio complessivo tra le varie categorie di inquadramento del personale in servizio presso il Centro ed i profili professionali in esse ricompresi;
- partecipazione al procedimento da parte del valutato.

2. - Procedura applicativa

All'inizio di ogni anno, in sede di contrattazione integrativa, sulla base delle risorse storicizzabili presenti nel relativo fondo, a consuntivo, al 31 dicembre dell'anno precedente, verrà definito l'ammontare del medesimo da destinare al finanziamento delle fasce retributive aggiuntive a quelle in godimento. Le risorse a disposizione dovranno essere equamente ripartite per categoria, in rapporto ai dipendenti di appartenenza, al fine di garantire pari opportunità di valorizzazione. In particolare, le risorse individuate come detto sopra verranno così assegnate a ciascuna categoria, in misura percentuale sulla base del numero

complessivo di dipendenti in essa inquadrati, in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

Definite le risorse da assegnare alle diverse categorie, verrà, poi, individuato il numero complessivo delle fasce retributive da attribuire nell'anno di riferimento.

Conseguentemente, il Direttore del Centro indirà un avviso di selezione interna per individuare i soggetti cui attribuire le fasce in argomento.

L'avviso di selezione dovrà essere pubblicato all'albo del CEFPAS e sul sito web del Centro, garantendone la massima diffusione anche con l'invio di copia a tutto il personale, nonché alla RSU aziendale ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del comparto presenti nell'ambito del Centro.

3. - Utilizzo residui

Per quanto riguarda l'utilizzo delle eventuali risorse residue risultanti dopo l'individuazione del numero di fasce che si possono assegnare per ciascuna categoria, si stabilisce che venga formulata una graduatoria unica dei soggetti non utilmente collocati ai fini dell'attribuzione della fascia nella relativa categoria. Il riconoscimento avverrà, pertanto, nei limiti delle risorse residue disponibili, sulla base del punteggio complessivo conseguito da ciascun dipendente.

4. - Requisiti di accesso ai passaggi da una fascia a quella immediatamente superiore

I dipendenti che intendono accedere alle procedure di selezione finalizzate all'assegnazione delle fasce retributive dovranno presentare, a pena di esclusione, apposita domanda nei termini che saranno di volta in volta stabiliti dal relativo avviso di selezione.

I requisiti necessari per l'ammissione sono i seguenti:

- essere in servizio presso il CEFPAS al 31 dicembre dell'anno precedente;
- essere in possesso di un'anzianità di servizio di almeno due anni nella fascia retributiva immediatamente precedente a quella oggetto di assegnazione, maturata al giorno precedente la data di decorrenza della progressione economica;
- non avere riportato sanzioni disciplinari che abbiano comportato la sospensione dal servizio nell'anno precedente la decorrenza della progressione. Nel caso di attribuzione retroattiva della fascia, l'anno da prendere come riferimento sarà quello che termina al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di decorrenza del passaggio di fascia;
- non avere superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini del conteggio, non sono considerate assenze dal servizio i seguenti istituti:
 - ferie

- astensione obbligatoria per maternità, congedi parentali e malattia del figlio, come disciplinati dalla L. n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni
- permessi ai sensi della L. n. 104/92
- infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio
- assenze per malattia conseguente a gravi patologie, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 23, comma 6 bis, del C.C.N.L. 1 settembre 1995, inserito dall'art. 11 del C.C.N.L. 20 settembre 2001;
- permessi sindacali

Non possono partecipare alla procedura finalizzata al passaggio di fascia coloro che, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, risultano assenti dal servizio per aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato o per periodo di prova presso altre Pubbliche amministrazioni.

La graduatoria di merito dei dipendenti appartenenti a ciascuna categoria sarà determinata in base al punteggio raggiunto da ognuno nella valutazione, sulla base dei criteri di seguito individuati. A parità di punteggio, nella determinazione della graduatoria verranno utilizzati i seguenti criteri:

- maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza
- maggiore anzianità di servizio nella fascia in godimento
- maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore

5. - Criteri e modalità di valutazione

Gli elementi di valutazione ai quali il Centro dovrà fare riferimento nella selezione dei dipendenti ai quali attribuire le fasce retributive individuate sono i seguenti:

- esperienza professionale (punti max 60)
- valutazione dell'attività svolta (punti max 30)
- Titoli di studio, professionali e accademici (punti max 10)

Esperienza professionale

Per la valutazione dell'esperienza professionale si terrà conto unicamente del servizio prestato presso il CEFPAS o altri Enti del Servizio Sanitario Nazionale, con un punteggio massimo di 60. Il servizio verrà così valutato:

- servizio prestato presso il CEFPAS nella stessa categoria di attuale appartenenza, con punti 3,00 per ogni anno.
- servizio prestato presso altri Enti del Servizio Sanitario Nazionale nella stessa categoria di attuale appartenenza, con punti 1,00 per ogni anno;
- Il servizio prestato presso il CEFPAS in categoria superiore a quella attuale di appartenenza con punti 3 per ogni anno; il servizio prestato in altri Enti del Servizio Sanitario in categoria superiore a quella attuale di appartenenza con punti 1,00 per ogni anno.
- servizio prestato presso il CEFPAS in categoria inferiore a quella di attuale appartenenza, con punti 1,50 per ogni anno;

- servizio prestato presso altri Enti del Servizio Sanitario Nazionale in categoria inferiore a quella di attuale appartenenza, con punti 0,50 per ogni anno;

Nell'ipotesi di servizio di durata inferiore ad un anno, il punteggio sarà attribuito in misura proporzionale.

Il servizio a tempo parziale verrà valutato in misura proporzionale rispetto al tempo pieno.

Ad ogni progressione di fascia economica verrà azzerata una quota di anzianità di due anni.

Valutazione dell'attività svolta

Per la valutazione dell'attività svolta si dovranno verificare le prestazioni rese, l'impegno profuso e la qualità individuale, sulla base dei seguenti indicatori, con un punteggio massimo di 30:

1. contributo al miglioramento della qualità del servizio, autonomia e responsabilità, qualità del contributo professionale per un massimo di punti 15;
2. relazione interpersonale, flessibilità, comportamento nel lavoro per un massimo di punti 10;
3. sviluppo professionale per un massimo di punti 5.

Tenuto conto dell'attuale contesto organizzativo del Centro, la valutazione dell'attività verrà effettuata - attraverso apposite schede al riguardo predisposte, nelle quali saranno riportati i suddetti indicatori - dal Dirigente dell'Area di assegnazione del dipendente valutato, ove tale figura è presente, ovvero dal Direttore della medesima area, qualora nella stessa non presti servizio alcun dirigente.

Titoli di studio, professionali e accademici

La valutazione dei titoli professionali conseguiti dal dipendente sarà effettuata per un punteggio massimo di 10, come di seguito riportato:

- Diploma di istruzione secondaria di II grado (punti 2,00);
- Diploma di laurea triennale (punti 2,75);
- Diploma di laurea magistrale o specialistica, ai sensi del vecchio e nuovo ordinamento (punti 4,00);
- Abilitazione professionale (punti 1,00);
- Master universitari o riconosciuti dal MIUR (punti 1,00);
- Corsi di perfezionamento o di specializzazione universitaria almeno semestrali (punti 1,00);
- Corsi di perfezionamento o di specializzazione universitaria almeno trimestrali (punti 0,50);
- Dottorato di ricerca (punti 1,00).

Saranno valutati tutti i titoli professionali sopra elencati posseduti dal dipendente partecipante alla selezione, compresi quelli necessari per l'accesso alla categoria di appartenenza.

Per quanto riguarda la valutazione del diploma di laurea, nell'ipotesi in cui il dipendente lo abbia conseguito al termine di corsi biennali, a cui si può accedere se in possesso del propedeutico diploma di laurea triennale, verrà valutato esclusivamente il titolo accademico superiore ossia quello specialistico.

6. - Formulazione delle graduatorie

Al termine delle procedure di selezione la Direzione del Centro provvederà a redigere, per ciascuna categoria, la graduatoria dei dipendenti selezionati. La fascia economica verrà assegnata ai dipendenti utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti disponibili.

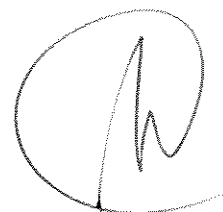
I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avverranno con decorrenza fissa al 1° gennaio di ogni anno.

La graduatoria non sarà successivamente utilizzabile.

7. - Norme finali e di rinvio

Si stabilisce che le parti procederanno a verificare l'applicazione del presente regolamento, al fine di apportare le eventuali modifiche ed integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si rinvia a quanto stabilito dai CCNL del personale del comparto sanità e dalla normativa vigente in materia.



REGIONE SICILIANA

CEFPAS

Centro per la Formazione Permanente
e l'Aggiornamento del Personale del Servizio Sanitario

CALTANISSETTA

VERBALE D'INCONTRO TRA LA DIREZIONE DEL CEFPAS E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
RAPPRESENTATIVE DEL COMPARTO

L'anno duemilasedici, il giorno 9 del mese di marzo alle ore 16,00 nella sede del CEFPAS - Centro per la Formazione Permanente e l'Aggiornamento del Personale del Servizio Sanitario - in Caltanissetta - ha avuto luogo un'incontro tra la Direzione del Centro ed i rappresentanti delle OO.SS. per il personale del Comparto, convocati con nota del 7.03.2016 n.2457. A seguito del completamento dei lavori del tavolo tecnico, individuato nella seduta del 22 febbraio 2016, per analizzare la proposta della Direzione del Centro, relativa agli obiettivi di performance per l'anno 2016, sono state convocate le OO.SS. per proseguire i lavori iniziati nella suddetta seduta. Si discuterà, inoltre, delle modifiche ed integrazioni del CCIA 2015 - 2017, sottoscritto in data 23/12/2015.

Sono presenti alla riunione :

PER il CEFPAS

- il Direttore del Centro (DC), dott. Angelo Lomaglio;
- il Direttore della Formazione (DF), dott. Piersergio Caltabiano;
- il Direttore Amministrativo (DA), dott. Calogero Muscarnera.

Per le OO.SS.

- Valentina Guzzo, su delega (CGIL FP);
- Carmelino Centorbi;
- Gioacchino Zuppardo (FIALS);
- Gianfranco Di Maria (CISL FPL).

Per la RSU:

- Manlio Bruna;
- Assunta Tolentino;
- Francesco Lantieri
- Giovanbattista Limuti;
- Fabrizio Presti

Per la STP:

Luisa Zoda
Orazio Di Pasqua

Per il Tavolo Tecnico

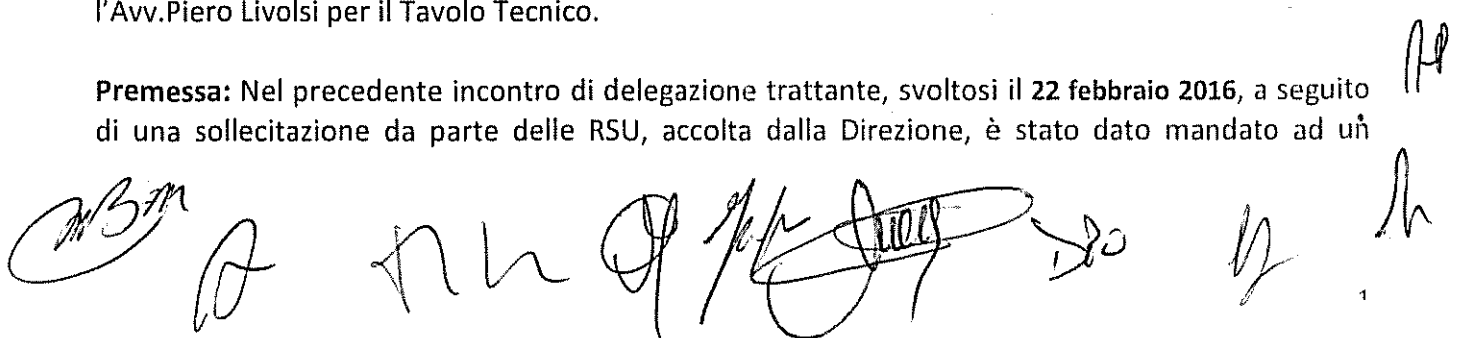
Piero Livolsi

Per l'A.F. Risorse Umane

Simona Cammarata

E' presente la dott.ssa Nathalia Mancuso, in qualità di segretario verbalizzante della presente riunione, la Dott.ssa Simona Cammarata collaboratore amministrativo dell'A.F. Risorse Umane e l'Avv. Piero Livolsi per il Tavolo Tecnico.

Premessa: Nel precedente incontro di delegazione trattante, svoltosi il 22 febbraio 2016, a seguito di una sollecitazione da parte delle RSU, accolta dalla Direzione, è stato dato mandato ad un



Tavolo tecnico per lavorare sugli obiettivi della performance per l'anno 2016. Il Tavolo tecnico si è incontrato, ha rivisto indicatori e valori attesi, e si è arrivati ad una condivisione di un documento. Si dà lettura del documento, inviato per posta elettronica.

MANCUSO (Segretario): Inizia la lettura degli Obiettivi di performance 2016, partendo dall'**Obiettivo Strategico 1: Promuovere il CEFPAS in ambito regionale, nazionale e internazionale**
Obiettivo Operativo 1.1 Promuovere la visibilità del Centro in ambito regionale, nazionale e internazionale, declinato a sua volta in Azioni, Indicatori, Valori Attesi, come di seguito:

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore atteso
1) Promuovere il CEFPAS in ambito regionale, nazionale e internazionale	1.1) Promuovere la visibilità del Centro in ambito regionale, nazionale e internazionale	1.1.1) Realizzazione del Salus Festival e di altri eventi di rilievo per il confronto e l'arricchimento culturale su tematiche connesse alla salute	Realizzazione della seconda edizione del Salus festival nel 2016	Si
		1.1.2) Stesura della rivista ForSalus	Numero riviste redatte nel 2016	>= 3 n° riviste redatte
		1.1.3) Definizione del Piano di promozione e diffusione della rivista trimestrale	Un evento pianificato e realizzato e una procedura redatta per la diffusione della rivista, secondo le strategie delle Direzione, entro il 31/12/2016	si
		1.1.4) Partecipazione a bandi internazionali come promotori o partner	N° progetti redatti-presentati nel 2016 come promotori o partner	3 progetti presentati

MANCUSO (Segretario): Prosegue con la lettura dell'**Obiettivo Strategico 1: Promuovere il CEFPAS in ambito regionale, nazionale e internazionale**
Obiettivo Operativo 1.2:

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore atteso
1) Promuovere il CEFPAS in ambito regionale, nazionale e internazionale	1.2) Aggiornare il sito Web aziendale	1.2.1) Aggiornamento schede corsi 2016 sul sito	Schede aggiornate, predisposte-pubblicate al 31/12/2016	100%

TOLENTINO: C'è una differenza nel "valore atteso" tra la versione del 3 marzo 2016 condivisa dal Tavolo tecnico (valore atteso "Schede corsi aggiornate") e quella del documento del 9 marzo (valore atteso "100%")?

ZODA: Precisa: si intendeva come valore atteso "Schede corsi aggiornate per il totale". La Dott.ssa Falconeri, a seguito di mail che illustrava la modifica, ha dato il consiglio di mettere come valore atteso "100%".

TOLENTINO: Non è d'accordo per una questione di metodo. Sul documento ha deciso il Tavolo tecnico di cui La Dott.ssa Falconeri non faceva parte.

Direzione e RSU decidono pertanto che il valore atteso da "100%" diventa "Si".

Poiché risulta che, tra la versione con gli Obiettivi di performance 2016 del 3 marzo 2016, condivisa dal Tavolo tecnico, e quella del 9 marzo, inviata per e-mail, l'unica differenza è soltanto quella del valore atteso "100%" dell'**Obiettivo Strategico 1, Obiettivo Operativo 1.2**, per la Direzione va bene la versione del 3 marzo a cui ha lavorato il Tavolo tecnico, su mandato della delegazione trattante.

GUZZO: C'è un refuso che è emerso nella riunione interna del Servizio residenziale relativamente all'**Obiettivo Strategico 2 Migliorare la qualità dell'offerta formativa (residenziale, in house o a distanza), Obiettivo Operativo 2.2, Azione 2.2.4, Indicatore:**

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore atteso
2) Migliorare la qualità dell'offerta formativa (residenziale, in house o a distanza)	2.2) Realizzare attività formative di alto livello di qualità, migliorando anche la qualità dell'accoglienza	2.2.4) Monitorare il confort dell'ospitalità	b) Procedure qualità del confort alberghiero, aggiornate e adottate (con la somministrazione dei questionari – eliminato)	Si

Direzione e RSU decidono pertanto che l'indicatore diventa "Procedure qualità del confort alberghiero, aggiornate e adottate", eliminando l'espressione "con la somministrazione dei questionari".

DI PASQUA (STP): Chiede un chiarimento: qual è il "significato letterale" dell'Indicatore dell'Obiettivo Strategico 3 *Sviluppare procedure operative e gestionali in uso*, Obiettivo Operativo 3.5, Azione 3.5.1, ed in particolare se l'"Aggiornamento e adeguamento normativo dei fascicoli del personale entro il 30/06/2016", si riferisce anche al ricongiungimento delle posizioni contributive dei dipendenti:

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Azione	Indicatore	Valore atteso
3) Sviluppare procedure operative e gestionali in uso	3.5) Gestire i fascicoli del personale nel rispetto degli adempimenti normativi	3.5.1) Aggiornamento e adeguamento normativo dei fascicoli del personale	Avvio processo di aggiornamento fascicoli del personale entro il 30/06/2016	Si

DA: L'azione si riferisce anche al ricongiungimento delle posizioni contributive dei dipendenti.

Le Commissioni che stanno lavorando per l'assegnazione della c.d."fascia", stanno elaborando un file per ricostruire i periodi lavorativi sulla base della documentazione cartacea, in parte presentata dai dipendenti, in parte acquisita al fascicolo personale di ciascuno. La ricostruzione di questo dato per singolo dipendente permetterà di avere un punto di partenza per l'avvio della ricongiunzione contributiva. Si è svolto un incontro con il personale dell'A.F. Risorse Umane che ha messo in evidenza alcune problematiche, ma dalla prima settimana di aprile partirà il lavoro.

ZUPPARDO: Su questo punto la Direzione Generale aveva preso un impegno di ultimare la ricongiunzione delle posizioni contributive, mentre qui si parla di avviare questa attività.

DC: L'obiettivo deve rimanere quello di "ultimare" le procedure di ricongiunzione. Su questo punto le RSU sanno che esistono una serie di problematiche che riguardano anche il personale amministrativo e che sono state poste anche da alcune sigle sindacali. Il DC ribadisce che bisogna "ultimare" le procedure. Si è deciso di non esprimersi in termini di "ultimare" le procedure" per tenere conto delle problematiche non legate alle volontà dei singoli, ma a variabili indipendenti e non controllabili.

DA: In nessuno degli obiettivi strategici si è deciso in Direzione di mettere quello che è il valore atteso del Direttore, ma quelli che sono i valori che si è sicuri di raggiungere. Sulla problematica il DA ha dato come obiettivo all'A.F. Risorse Umane di verificare, insieme ai colleghi che vorranno aggiungersi, la tempistica necessaria rispetto all'effettuazione di una, due, tre ricongiunzioni di posizione contributive, a partire dalla Sig.ra Lucchese che sarà la prima ad andare in pensione. Fino a quando non c'è contezza della tempistica, non ci saranno le condizioni di decidere se l'attività va fatta dai dipendenti o va esternalizzata, sebbene dare l'attività all'esterno comporti comunque un carico per gli operatori dell'area amministrativa del Centro.

DC: La questione preme sia per gli impegni assunti sia per le valenze che le RSU, insieme alla Direzione, attribuiscono al processo di ricongiunzione. Il DC assume l'impegno di verificare lo stato dell'arte entro maggio e dopo, o con l'utilizzo di personale interno o di ulteriori risorse rispetto all'Ufficio personale oppure nelle forme possibili di esternalizzazione, concludere l'attività.

E' ovvio che quando si parla di "avvio" del processo, si tratta di un avvio reale. La questione posta dalla DA è una verifica in termini organizzativi sulla tempistica del processo.

Il DC propone di anticipare l'avvio della procedura dal 31 dicembre 2016 al 30 giugno 2016.

Le OO.SS e le RSU sono d'accordo ed accettano la proposta. Il DC ribadisce che verrà fatta una verifica alla luce di quello che si sta attivando entro maggio 2016.

BRUNA: Evidenzia che recentemente sono state adottate dalla Direzione del Centro disposizioni di servizio relativamente a *funzioni, ruoli e compiti* di alcune figure individuate come *referenti/responsabili di attività o processi*. Si chiede quindi di:

1. attivare un Tavolo di concertazione con le OO.SS e la RSU al fine di concertare, nel pieno rispetto delle prerogative sindacali, ogni iniziativa che il Centro intende adottare per una immediata ridefinizione della struttura organizzativa dell'Ente, anche ricorrendo all'istituto contrattuale delle posizioni organizzative e di coordinamento. Tutto ciò compatibilmente con quella che è l'attuale dotazione dei fondi contrattuali e anche prevedendo la revisione del documento adottato il 6 agosto, recante le qualifiche ed i profili professionali del personale del CEFPAS.

MBM

A

MA

DC

SP

DA

MA

2. revocare tutti gli atti adottati dal Centro che attribuiscono al personale dipendente ruoli e funzioni di qualsiasi natura, anche di mero collegamento o punti di riferimento, sia come referenti sia come responsabili di area/servizi/uffici, ed in particolare quelli che prevedono l'assegnazione di responsabilità ad alcuni lavoratori del CEFPAS.

Il DA lascia il tavolo di delegazione trattante per improrogabili impegni. Restano il DC e il DF:

DC:

1. **Rispetto alla prima richiesta**, il DC dichiara l'assoluta disponibilità, peraltro manifestata già al momento della stipula del Contratto Integrativo Aziendale, (CCIA) di procedere a chiudere l'iter di assegnazione della prima fascia. Le Commissioni sono già state istituite e stanno lavorando, pertanto la Direzione ha proceduto all'attuazione dell'impegno assunto con la sigla del CCIA. Il DC assume l'impegno a sollecitare che le Commissioni lavorino il più rapidamente possibile per la definizione del processo. Il lavoro delle Commissioni è infatti indispensabile non solo per l'assegnazione della prima fascia ma anche per potere lavorare per l'attribuzione delle posizioni organizzative. In tal senso, il DC sta continuando a lavorare nei confronti dell'Assessorato Salute, anche in sintonia col Collegio dei sindaci revisori, con i quali condivide l'ipotesi di una riduzione del 5% e non del 12%. Spetta all'Assessorato Salute, a cui le OO.SS hanno inviato proprie note, definire con chiarezza la disponibilità del fondo. ~~IL DC ha inviato infatti una nota di sollecito in tal senso~~ all'Assessorato di cui hanno copia le OO.SS. Nel momento in cui si procederà all'assegnazione delle posizioni organizzative sarà poi necessario modificare l'assetto organizzativo del CEFPAS. Il DC Ribadisce la propria personale opinione che è indispensabile chiudere il processo di assegnazione della prima fascia per potere lavorare per l'attribuzione delle posizioni organizzative, a meno che non si voglia procedere e, in tal caso non avrebbe nulla in contrario, all'assegnazione del numero posizioni organizzative possibili con la riduzione del 12%, ma ritiene opportuno, e gli sembra che tale sia anche l'orientamento (delle OO.SS ed RSU), lavorare all'assegnazione del numero delle posizioni organizzative possibili con la riduzione del 5%.
2. **Rispetto alla seconda richiesta**, il DC ritiene che i referenti individuati non modifichino in alcun modo l'assetto organizzativo dell'Ente. La figura dei referenti esiste da sempre; il referente dei servizi residenziali, dell'area formazione manageriale, etc. sono soggetti che di fatto esistono, anzi con la loro individuazione è stata fatta un'operazione di trasparenza e di chiarezza. Con la disposizione di servizio relativa ai referenti, che a sua volta fa seguito a precedenti disposizioni emanate molti mesi fa, si individuano soggetti che non hanno alcun ruolo di responsabilità e di coordinamento ma che hanno sempre avuto il ruolo referenti.

IL DC Ricorda che in sede di altra delegazione trattante gli era stato chiesto che i referenti non avessero ruolo di responsabilità e che la Direzione aveva accettato la richiesta. Ritiene infatti pericoloso far passare l'idea che si revochino gli ordini di servizio relativi ai referenti perché i referenti sono responsabili. Seppure le aspettative sul numero delle posizioni organizzative possibile sia di 20/25 o addirittura di un numero maggiore, il numero reale delle possibili posizioni è certamente minore e l'individuazione dei referenti conferma quest'ultima ipotesi. E' chiaro che la responsabilità della Direzione e della delegazione trattante sulla questione è certamente enorme e dovrà essere affrontata nel rispetto della normativa vigente e dei vincoli giuridici e finanziari che quest'ultima pone. Su figure di referenti che comportano gestione di risorse o aspetti di responsabilità, per una questione di coerenza con quanto finora detto, il DC è disposto a confrontarsi. Le Direzioni del Centro devono avere chiaro che i referenti svolgono un ruolo di indicazione, di raccordo, come finora hanno sempre fatto, ma non possono emanare né direttive né "ordinare" ad altri dipendenti "di fare". Ci sono dei casi, poi si vedranno nello specifico, in cui non ci sono i referenti, ci sono i responsabili, e allora su questi casi il DC condivide l'esigenza di andare in tempi rapidi verso un chiarimento con tutta la Direzione.

DI PASQUA: Ritiene opportuno un'interpretazione autentica da parte della Direzione sulla figura del referente perché è evidente che, se la RSU e le OO.SS in sede di delegazione trattante chiedono la revoca di un provvedimento, significa che tale chiarezza ad oggi non c'è nei fatti, nella struttura, nell'organizzazione e quindi un chiarimento è necessario. La problematica relativa alla referenza è duplice: un primo problema è che qualche referente pensa e si comporta da responsabile; un secondo problema è diametralmente opposto e cioè che il referente si ritrovi il vuoto attorno perché nessuno gli riconosce un rapporto di subordinazione gerarchica e di conseguenza la referenza diventa, non responsabilità di coordinamento, ma responsabilità di azione. Il referente si ritrova senza responsabilità di coordinamento ma con la responsabilità di azione. Un elemento che rimarrebbe distorsivo per l'organizzazione è il mantenimento di una referenza non accompagnata da una struttura organizzativa. Non si possono aspettare anni per arrivarci.

DC: Concorda. Ribadisce che occorre lavorare rapidamente per creare una struttura organizzativa. Chiarisce che, con priorità e in tempi celeri, vuole verificare la questione della riduzione del 5%, ma qualora ci si trovasse di fronte a delle difficoltà, è sua intenzione comunque procedere alle posizioni organizzative, anche se queste fossero in numero ridotte e costringerebbero ad un'angustia oggettiva della nuova organizzazione del Centro sia rispetto alle esigenze del CEFPAS sia rispetto alle aspettative del personale. Direzione e OO.SS. hanno un obiettivo comune, cioè quello di "arrivare ad un'organizzazione contrattuale che sia la più efficiente possibile rispetto ai vincoli normativi e finanziari esistenti", ma per procedere prima bisogna chiudere la questione dell'assegnazione della fascia. Pertanto ribadisce l'intenzione di chiudere questo primo step e, nel frattempo, continuare a lavorare per concludere la vicenda del 5% nel modo più favorevole possibile.

GUZZO: Uno dei chiarimenti da fare nel tavolo che discuterà della nuova organizzazione e di ruoli e compiti sarà quello di tracciare con grande attenzione i confini del ruolo del referente perché soprattutto nei team inter pares in Direzione Formazione c'è confusione e conflittualità tra colleghi, anche perché il team prevede questo ruolo inter pares. Anche in Direzione amministrativa c'è confusione, ma è emersa con maggiore forza in Direzione Formazione.

BRUNA: Anche in Direzione amministrativa c'è confusione all'interno delle aree funzionali.

GUZZO: Un punto cruciale è quello dell'aggiornamento del ruolo e delle mansioni dei profili C, cioè degli assistenti che rimane poco chiaro e poco definito e questo crea un'assoluta mancanza di chiarezza.

ZUPPARDO: Il punto da chiarire per il Direttore del Centro è quello se dare le posizioni organizzative al 5% o al 12%. Propone di fare la mappatura completa per il 12% ed iniziare ad assegnare il numero di posizioni organizzative possibili, assegnarle e dare agli altri dipendenti il resto delle risorse. Non si può aspettare di chiarire la questione e poi non assegnare nessuna posizione organizzativa.

TOLENTINO: Propone, per non perdere tempo, di iniziare a lavorare su una bozza di regolamento.

DC: Sapendo che prima si deve chiudere la fase di assegnazione della prima fascia.

CENTORBI C.: Il problema è di pesatura. Verò è che si può fare una proiezione per il 5% o il 12% di risorse.

DI PASQUA: Propone di lavorare ad un regolamento che sia fatto in visione prospettica e che preveda una doppia pesatura con relativo numero possibile di posizioni organizzative derivanti.

CAMMARATA: Il limite è quello del 12% del monte salari tabellare, quindi la differenza è abissale, non è semplicemente una posizione in più o in meno, non è una pesatura maggiore o minore, non è la questione di una o due posizioni, ma piuttosto fra una o sei, sette etc numero di posizioni.

DF: La differenza è di certo abissale. Per quanto riguarda la questione linguistica del referente: si possono fare incontri, si può dare una interpretazione autentica ma il significato di referente resta quello di essere "punto di riferimento", nel senso di "ti informo di quello che sta succedendo". Poi se qualcuno la interpreta e/o la agisce in altro modo, allora si va a verificare, altrimenti ci si basa su quello che è scritto sul documento. Parlare di interpretazione autentica è eccessivo. Ci sono tanti

collaboratori, tanti gruppi, persone che hanno un ruolo ben definito all'interno di un'area tematica e cambiano perché, come avviene in altri settori, uno può essere referente tematico perché ha quella competenza, cognizione, esperienzialità, professionalità su quel tema da anni e quindi si è individuata come persona più adatta a riferire su quell'argomento. In un'altra area la stessa persona diventa un collaboratore del team e diventa referente per motivi tematici su altro. Attenzione: non significa che le altre persone non vengono considerate, perché altrimenti si parte dall'intenzione di voler leggere nel ruolo qualcosa che non c'è scritto sul documento. Il referente è solo un punto di riferimento "inter pares".

TOLENTINO: Il problema non è la referenza ma il team.

GUZZO: Riferisce un esempio sulla base di quanto raccontato da una collega. Valentina Guzzo è referente dell'Area Tematica "Corsi per i veterinari della salute alimentare". Viene convocata e le viene detto che nel giro di 6 mesi ci saranno 3 riedizioni di un corso e 2 nuove attività. Le viene detto che come referente dell'Area tematica ha dei collaboratori che la devono coadiuvare. Quando ritorna da questi collaboratori del team con la notizia, si alza uno dei collaboratori e le dice: "Lo devi decidere tu se io devo fare un corso nuovo, una riedizione ...? Chi lo decide che cosa devo fare io? Perché io ho 7 attività da portare avanti nell'area tematica in cui sono referente". Valentina Guzzo non ha nessuno strumento per affrontare in quella circostanza la situazione.

DF: ~~C'è stato un problema di comunicazione da parte di chi ha parlato con Valentina Guzzo. Perché non deve dirle "Tu hai dei collaboratori". Bastava che gli venisse detto e andare alla fonte dell'errore perché ciò non deve avvenire.~~

GUZZO: Condivide l'opinione che si tratti di un problema di chiarezza semantica. Ritiene necessario comunque un passaggio ulteriore, integrando, approfondendo, facendo una nuova disposizione di servizio, ma comunque parlandone prima in un tavolo di delegazione trattante. Poiché all'interno delle aree tematiche non sono stati individuati gli assistenti assegnati ai corsi e questo crea un problema continuo sia di carico di lavoro sia di assegnazione alle varie attività degli assistenti. Se non si fa anche questo ulteriore passaggio organizzativo, oltre al problema della comunicazione all'interno dell'area con i referenti tematici, ci ritroviamo anche il problema della comunicazione con gli assistenti.

DF: Avendo un problema di rapporto di 18 (collaboratori) a 6 (assistenti di segreteria) occorre lavorare su un'assegnazione che deve essere molto più flessibile e ad hoc, fermo restando che, così come lo si è detto per i collaboratori, anche per gli assistenti, ci sarà una individuazione anticipata rispetto a quella avvenuta fino allo scorso anno, in modo tale da permettere anche allo stesso assistente, di avere una individuazione non solo dei carichi, ma anche delle attività che dovrà svolgere. Questo potrà avvenire perché l'attività viene prima programmata – e stiamo ancora aspettando le indicazioni che ci dovrebbero arrivare dal DASOE, perché se non si programmano quelle che sono per noi le attività necessarie è difficile programmare tutto il resto. Fatta la programmazione e, individuati almeno 30 giorni prima, possibilmente anche 60 giorni di anticipo quelli che sono i collaboratori, si individueranno le indicazioni legate agli assistenti in modo tale che questo sia pianificato.

LIMUTI: Chiede l'immediata rettifica della disposizione di servizio in cui c'è scritto "responsabile".

DC: L'abbiamo detto. Siccome alcuni punti riguardano l'area amministrativa è giusto che ne riparlamo.

LIMUTI: Nel momento in cui viene data una disposizione di servizio e viene chiamato il referente di area a riceverla, contemporaneamente deve essere chiamato colui che non è il referente e che si deve fare carico di quel lavoro. La Direzione farebbe bene a chiamare, quando c'è da attribuire dei carichi di lavoro, il referente e la persona interessata. Tutti e due.

DC: Il problema è che il referente deve fare il referente. Non può fare il responsabile.

LIMUTI: Nell'attribuzione dei carichi siano convocate entrambe le persone.

DC: Fa un esempio partendo da una situazione reale. La Dott.ssa Guzzo è referente dei Servizi residenziali. E del tutto evidente che è importante per lo Staff della Direzione Generale che la Dott.ssa Guzzo sia referente perché consente al DC di sapere costantemente attraverso di lei lo

stato dell'arte. E' evidente che la Dott.ssa Guzzo (cat.D) ha questo ruolo, utilissimo per il DC, di aiutarlo nella programmazione, nella soluzione di problemi reali, etc., ma non può fare un ordine di servizio alla Sig.ra Mirisola (cat.B). Il referente ha un compito di raccordo, in questo caso col DC, ma non può fare un ordine di servizio perché non è né responsabile, né ha posizione organizzativa. **DI PASQUA:** Il problema apicale nel caso di specie non si pone. Il problema dei referenti esplose fra pari grado. Le indicazioni la Guzzo le può dare...

DC: E' la stessa cosa. Le indicazioni non le può dare. Le indicazioni/le direttive le deve dare il DC per lo Staff, il DF per la Formazione, il DA per l'Amministrazione.

CAMMARATA: Il problema che si è posto in Direzione Amministrativa non è "il ruolo di riferimento" ma la categoria. Mi si dice "questo lavoro lo dico a te, ma non lo devi fare tu"; io non sono nessuno per andare dagli assistenti a dire "fai...". Il collaboratore non può andare dall'assistente amministrativo a dare disposizioni.

DF: Non è un problema organizzativo. E' un problema comunicativo.

BRUNA: E' un problema comunicativo, ma che comporta dei rapporti all'interno di gruppi di lavoro.

DC: Ribadisce che non è necessario una interpretazione ma occorre tornare a vedere come funzioni la disposizione e come funzioni in modo efficace. Però deve essere chiaro che quando poi si chiede che all'interno di un'area tematica si debbano realizzare delle cose, se io, DC, devo dare una indicazione su quello che vorrei che si facesse, insieme alla dottoressa...oppure a lei... o a lui etc... devo fare in modo che anche agli altri componenti del team possano agire, per cui probabilmente a mia volta dovrò fare un ordine di servizio o una riunione in cui distribuisco i compiti. Perché se c'è stato un problema non è stato evidentemente così chiaro.

BRUNA: C'è un problema di chiarezza anche in area amministrativa.

DC: Il problema c'è. Crede sia giusto per tutti definire un comportamento, una procedura per evitare che ci siano equivoci che poi portano ad altri equivoci ed ambiguità. Allora occorre stabilire un modus operandi univoco, non ce ne può essere uno per la DF ed un altro per la DA. Altra questione da affrontare è quella di persone individuate come responsabili, in alcuni casi addirittura con assegnazione di risorse, cosa che configurerebbe altro. Ringrazia per la segnalazione di questi casi che ci aiutano ad evitarlo.

DI PASQUA: Ci sono organigrammi in cui il referente è messo visivamente al di sopra. Quella è una posizione organizzativa. In Formazione ci sono aree tematiche e servizi importanti in cui nell'organigramma i referenti sono messi al di sopra. Quelle posizioni, in diritto del lavoro, sono posizioni organizzative.

DC: Se hanno assegnate risorse, ha ragione.

DI PASQUA: Certo che hanno assegnate risorse. La figura (di referente) è equivoca, molto fuorviante, svincolata dal contratto, non regolamentata e in quanto tale crea solo guazzabugli.

DC: E' quattordici anni che c'è questa figura...Nell'organizzazione non ci sono posizioni, non devono entrare negli organigrammi. Se ci sono, vanno eliminate. Il referente deve avere lo stesso tipo di valore che ha avuto fin ora. La sollecitazione delle organizzazioni sindacali invece rispetto ai tempi rispetto alle posizioni organizzative, il DC la coglie come un'esigenza. La verifica del 5% o 12% non è formale ma sostanziale perché comporta una struttura che non è la stessa, sapendo peraltro che quando il fondo sarà istituito non è che lo si destinerà tutto alle posizioni perché poi si avrà anche altro. Una notizia importante è che si è acquisita una disponibilità da parte del collegio sindacale che non era scontata visto ciò che i revisori stessi, seppur con una composizione diversa rispetto all'attuale, avevano scritto nel passato. E' positivo l'atteggiamento di disponibilità ad una interpretazione che porta verso una riduzione del 5% anziché del 12%. Fermo restando la questione delle fasce, il DC è disponibile a proporre il testo base di un regolamento da sottoporre ad un tavolo tecnico paritetico, un regolamento che fissi regole e criteri, per non perdere tempo dopo, ed acquisire in tal modo uno strumento nel più breve tempo possibile.

GUZZO: La CGIL approva la posizione della Direzione e condivide l'idea di aprire un tavolo tecnico sul regolamento per l'attribuzione delle posizioni, come proposto dalla CISL.

CENTORBI C.: Se si trovano altre risorse, non si faccia l'errore di stringere troppo le posizioni perché qua c'è personale che può essere incentivato.

DC: In genere le Direzioni non hanno la tendenza a restringere. Bisogna capire con intelligenza quali sono le risorse ed i limiti, poi nel momento in cui si saprà concretamente quello di cui discutere, si vedrà se ci sono le condizioni per mettere 10.000 euro in più o in meno.

CENTORBI C.: Visto che ci sarà un Tavolo tecnico, suggerisce di studiare se ci può essere un coordinamento con la parte fissa o con la parte variabile, gestire e dare un contentino un po' a tutti, per evitare discussioni dopo, se c'è la possibilità.

DC: Demanda al tavolo tecnico il compito.

DI PASQUA: non è malvagio il suggerimento di pensare, in attesa dell'incremento del fondo, non alle posizioni, ma ai coordinamenti.

DC: Poiché a maggio 2017 finisce il mandato dato al sottoscritto come DC, l'obiettivo è quello di arrivare a chiudere questa questione entro il 31 dicembre 2016, perché poi si entra in un meccanismo che porta alla delegittimazione per ovvie ragioni.

ZUPPARDO: Sull'argomento fasce, segnala che sulla scheda di valutazione per fasce retributive, l'anzianità di servizio viene calcolata differenziata tra, chi era prima fascia C e ora che si trova in fascia B.

DC: ~~All'ordine del giorno abbiamo inserito un punto che è appunto quello delle modifiche al Regolamento che riguardava l'attribuzione delle fasce. Chiarisce che la proposta della Direzione è di limitarsi soltanto a questa modifica. E' stato dato un documento più ampio che prevedeva anche altre ipotesi. Con l'accordo di tutte le parti, si procederà metodologicamente come già fatto in passato, cioè che arrivano al tavolo della delegazione trattante solo ed esclusivamente documenti che sono già stati oggetto di studio, approfondimento, elaborazione da parte dei tavoli tecnici. Quindi degli altri documenti non si terrà conto. Se sarà valutato necessario farlo, lo si farà con tavoli tecnici appositi. Per quanto riguarda la questione che Zuppardo (FIALS) pone, viene proposta questa modifica che leggerà Livolsi.~~

LIVOLSI: per pura dimenticanza di tutti quanti non si è pensato che c'erano dei colleghi che prima erano Cat. C e ora sono Cat. B. Sono stati declassati perché lo prevedeva la legge, quindi in quel caso non è stata tenuta in considerazione la possibilità di assegnare un punteggio anche al servizio prestato in categoria superiore. In realtà il fatto non influisce assolutamente in questa fase di assegnazione delle fasce, perché si è verificato che il fondo è di disponibilità per tutti, per cui avranno comunque la fascia e quindi nessuna penalizzazione, ma l'impegno era che alla prima delegazione trattante utile – bisognava aspettare che il regolamento fosse prima approvato e poi fare le modifiche – ad oggi c'è questa **proposta di modifica:**

All'art. 5 "Criteri e modalità di valutazione" al capoverso "Esperienza professionale" viene aggiunto: "Il servizio prestato presso il CEFPAS in categoria superiore a quella attuale di appartenenza con punti 2 per ogni anno; il servizio prestato in altri Enti del Servizio Sanitario in categoria superiore a quella attuale di appartenenza con punti 0,75 per ogni anno".

BRUNA: Come RSU abbiamo una **proposta** relativamente all'integrazione al Regolamento per l'attribuzione delle fasce e cioè che il servizio prestato nella categoria superiore sia attribuito un punteggio pari a 3. Fermo restando il primo punto anziché 2 punti portarlo a 3 punti per ogni anno.

DI PASQUA: Quindi equipollente al punteggio per il servizio reso nella stessa categoria.

GUZZO: Concorda.

ZUPPARDO: Concorda, anche perché sembrava una penalizzazione il servizio nella categoria superiore, invece è al contrario.

DC: Concorda.

DI PASQUA: In questo modo il servizio prestato dal B nella Categoria C è 3 punti.

LIVOLSI: Proposta: Rendiamo proporzionale quello prestato in altri Enti? In questo caso era qui (al CEFPAS) 2 punti e 0,75 in altri Enti. Potrebbe diventare 3 (punti al CEFPAS) ed 1 in altri Enti.

DC: E' considerata corretta la proposta. Portare a 3 il punteggio per ogni anno in categoria superiore presso il CEFPAS, ed 1 PUNTO in altri Enti. Chiede se ci siano altri punti all'ordine del giorno.

BRUNA: All'ordine del giorno "varie ed eventuali", la prima questione è quando si pensa di fare la distribuzione del saldo della produttività 2015.

DC: Purtroppo non sé il grado di rispondere, manca il DA. Convocherà le parti e li aggiornerà.

BRUNA: La seconda questione è che sono pervenuti dei verbali di delegazione trattante nei quali mancano degli interventi di soggetti lavoratori che erano comunque presenti nella seduta.

DC: Concorda sull'esigenza che i verbali siano coerenti con le presenze, poi per il futuro si farà una nota in cui si dirà con chiarezza chi sono i componenti della delegazione trattante.

MANCUSO: A me è stato detto di non inserirli".

DC: "Hai lavorato secondo le indicazioni ricevute"

GUZZO: Nessuno lo mette in discussione. Come nota generale di metodo chiediamo che se ci sono delle perplessità sulla composizione della delegazione trattante, anche una volta definita formalmente, tali perplessità siano chiarite.

DC: Concordo sull'esigenza. Non possono partecipare alla riunione componenti che non hanno titolo però questa questione va posta prima, non può essere posta dopo. Quindi vanno dati per presenti quelli che erano presenti in quella occasione, dopodiché si sappia che sarà cura della Direzione inviare una nota a tutte le OO.SS. provinciali in cui sia chiaro che ogni sigla indicherà chi è il componente della delegazione trattante ed eventuale sostituto delegato. E' chiaro che può accadere, non c'è nulla di male, che non solo il titolare ma anche il delegato indicato non possa venire e allora il segretario provinciale indicherà una delegato che vale solo per quella riunione.

GUZZO: Come indicazione di metodo, fermo restando quello che si è detto, se dovessero nascere all'inizio della seduta dubbi sui partecipanti, quei dubbi debbono essere esposti all'inizio della seduta.

DC: E' chiaro che tutte le parti avranno la composizione della delegazione trattante e tutti, la Direzione ma anche i componenti stessi, avranno l'interesse che non ci siano soggetti estranei, anche perché non avrebbero titolo a firmare. Sarebbe improprio e rischierebbe di inficiare i lavori.

TOLENTINO: Un'altra cosa che si ricollega al contratto e alle integrazioni. Ricorda a tutti che abbiamo dei Regolamenti, previsti dal Contratto Integrativo, da portare avanti e che sono per priorità "Banca delle ore", "Regolamento per la formazione" e poi "La costituzione del CUG (Comitato Unico di Garanzia)".

DC: Sono d'accordo con i Regolamenti mancanti. Al DC sembrava di avere capito che il Regolamento per le posizioni organizzative venisse considerato la priorità. "Consideriamo tutti e quattro i Regolamenti?"

BRUNA - TOLENTINO: Si.

DC: Dite entro domani chi sono i componenti del tavolo, così andiamo alla composizione del tavolo specifico per i regolamenti mancanti.

GUZZO: Numero?

DC: 3 e 3; 4 e 4; Valutate voi. Per la Direzione non cambia nulla. Siccome le sigle sindacali che sono presenti sono 4, sarebbe più utile 3, ma va bene anche 4 e 4.

GUZZO: "Prendiamo le presenze di oggi per quelle che sono? Giusto?"

DC: no.

BRUNA: La composizione di questo odierno tavolo qual è?

DC: Firmano i segretari provinciali o delegati e le RSU.

DI PASQUA: "Io oggi ci sono come Struttura Tecnica Permanente".

DC: "E quindi non hai firmato". Non ci sono presenze improprie.

IL DC invierà ai Segretari provinciali una nota con la quale chiederà di indicare chi, a livello di segreteria provinciale di categoria, è indicato nella delegazione trattante. Ogni sigla sindacale deciderà che sia il suo segretario provinciale o suo delegato. Anche se viene indicato come



delegato il Dott. Lomaglio, in una delegazione del 3 novembre, invece del segretario provinciale o del Dott. Lomaglio, può essere indicato un altro.

GUZZO: Quindi un componente per ogni organizzazione sindacale?

DC: Certo.

GUZZO: Non due?

DI MARIA: Il componente è uno. Poi mi posso portare un'altra persona, ma non può parlare.

DC: Possiamo indicarne 2. Però occorre capire che intanto la sigla sindacale è una persona. Si può averne anche due, ma uno solo è il delegato alla firma. Non crea nessun problema che siano 2 però è chiaro che se il potere di firma è uno, parla uno, perché se no diventano assemblee popolari. Nessuna obiezione che quindi siano 2, ma uno solo con potere di firma e che parli.

DI MARIA: Si può portare un'altra persona, ma è sempre uno.

DC: Nella nota diremo che saranno in due, ma uno solo con potere di firma e di intervento. Letto, confermato e sottoscritto.

PER il CEFPAS

- il Direttore del Centro (DC), dott. Angelo Lomaglio;
- il Direttore della Formazione (DF), dott. Piersergio Caltabiano;
- il Direttore Amministrativo (DA), dott. Calogero Muscarnera.

Per le OO.SS.

- Valentina Guzzo, su delega (CGIL FP);
- Carmelino Centorbi;
- Gioacchino Zuppardo (FIALS);
- Gianfranco Di Maria (CISL FPL).

Per la RSU:

- Manlio Bruna;
- Assunta Tolentino;
- Francesco Lantieri;
- Giovanbattista Limutti;
- Fabrizio Presti

Per la STP:

- M. Luisa Zoda
- Orazio Di Pasqua

Per il Tavolo Tecnico

Piero Livolsi

Per l'A.F. Risorse Umane

Simona Cammarata