

**ASL CN1**  
**INCONTRO SINDACALE AREA COMPARTO**  
**SAVIGLIANO, 1 SETTEMBRE 2008, ORE 9.30**

Sono presenti, per la parte pubblica:

- Gian Paolo Tamagno – Coordinatore Strutture del Servizio Personale;
- Enzo Mao – Coordinatore Strutture di Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane;
- Maria Carmela Scaffidi – Coordinatore Servizi Infermieristici Tecnici Riabilitativi;
- Emanuele Olivero – Funzionario S.C. Personale.

Sono presenti, per le OO.SS., i soggetti riportati nell'allegato foglio firma (allegato A).

All'ordine del giorno la discussione sulla bozza del contratto integrativo aziendale per quanto riguarda la **progressione economica orizzontale**.

In apertura di incontro **Tamagno** richiama la bozza di articolo presentata il 4 agosto u.s. relativamente al tema in questione, specificando il principio generale che, **nel rispetto del contratto collettivo nazionale, sta alla base del testo presentato, ovvero il legame tra progressione economica orizzontale e valutazione individuale dei dipendenti**.

Viene aperto il dibattito.

Per quanto attiene il comma 1, **La Motta** chiede che la previsione relativa alla valorizzazione della **disponibilità alla mobilità programmata venga limitata alla sola mobilità all'interno del presidio**.

**Tamagno** ritiene tale proposta di modifica riduttiva: meglio premiare tutti gli sforzi, specialmente quelli più rilevanti.

**Olivero** sottolinea che, nel presente incontro, non sono in discussione i criteri per la mobilità, ma soltanto i criteri per garantire un riconoscimento economico a quanti contribuiscono concretamente, con la disponibilità alla mobilità programmata, alle esigenze di flessibilità.

**Internò** chiede che siano graduati i singoli criteri.

**Barberis** chiede, in linea generale, come sia possibile armonizzare la presente bozza con il problema dell'allineamento tra le tre ex Aziende. Suggerisce inoltre, al comma 1, di modificare l'espressione "attività particolari". Chiede infine delucidazioni, relativamente al comma 3 – lettera c, sui casi in cui la Direzione aziendale può respingere la proposta formulata dalla Struttura o dal Dipartimento. In particolare ritiene non accettabile la valutazione da parte di chi non conosce il valutato; sottolinea inoltre il rischio di delegittimare chi valuta.

**Scaffidi** ipotizza di sostituire "attività particolari" con "attività a complessità variabile (o differenziata)".

**Tamagno** ritiene opportuno conservare una dizione più ampia. In merito invece al problema dell'allineamento, precisa che la bozza di articolo riguarda le procedure da applicare a regime. Ciò non esclude l'eventuale adozione di provvedimenti particolari, la cui necessità è ancora da valutare, per la fase transitoria. Relativamente al problema sollevato sul comma 3 – lettera c, precisa che tale eventualità è da considerarsi eccezionale, e può riguardare casi in cui la Direzione aziendale è a conoscenza di fatti non noti o non adeguatamente considerati da chi formula la proposta di attribuzione fascia nell'ambito della Struttura o del Dipartimento. Inoltre la procedura può costituire una garanzia nei casi di errori o proposte oggettivamente non ricevibili e in tal modo diventa anche una garanzia per i lavoratori. Ribadisce peraltro il fatto che non esiste un automatismo aritmetico tra valutazione e proposta finale di attribuzione.

**Ballario** chiede che sia prevista la firma del valutato, che siano individuati tempi e procedure brevi per l'eventuale ricorso contro la valutazione e che si tenga in conto l'esperienza professionale ai fini del riconoscimento della fascia economica.

**Bertolino** concorda con quanto detto da **Ballario** e sottolinea inoltre la necessità di valutare con attenzione i contenuti della scheda di valutazione. Chiede anche che sia data informazione a tutta l'équipe sulle motivazioni delle valutazioni attribuite ai singoli.

**Clemente** ritiene la ripartizione di risorse proposta dall'Azienda (2/3 risorse disponibili assegnato alle fasce, 1/3 assegnato alle posizioni organizzative) eccessivamente sbilanciata a favore delle posizioni organizzative, considerato che l'organizzazione dell'Azienda non cambia in continuazione. Chiede inoltre quali tipologie di assenza comportino l'esclusione dalla valutazione ai sensi del comma 5. Sottolinea altresì la necessità di compensare le situazioni in cui chi beneficia di progressione verticale è penalizzato in prospettiva sulla progressione orizzontale (in sostanza i dipendenti con "assegno ad personam" riassorbibile).

**Internò** evidenzia il problema della eccessiva discrezionalità del valutatore e chiede che si tenga conto dell'anzianità nell'attribuzione delle fasce, per lo meno in caso di "parità" nella valutazione. Propone, in riferimento al comma 8, di ridurre la percentuale di esclusi nell'arco del quinquennio. Solleva il problema del riconoscimento economico per quanti già sono nella fascia di livello più alto.

**Scaffidi** replica al proposito che saranno definiti criteri chiari e organizzati corsi per i valutatori, ma la discrezionalità del valutatore va valorizzata e considerata in termini di responsabilità specifica del ruolo.

La Motta propone di garantire una progressione di carriera (da D a DS) a quanti conseguono un Master di Area Critica o di altra tipologia. In alternativa all'anzianità, propone di introdurre una clausola di salvaguardia per cui si riconosca almeno ogni sei anni una fascia a chi non ne ha mai beneficiato. Per quanto riguarda il problema sollevato da Internò relativamente ai soggetti che hanno raggiunto la fascia massima prevista contrattualmente, propone di premiarli con la produttività collettiva.

**Tamagno**, in merito all'utilizzo del criterio dell'anzianità precisa che a detto criterio è stato dato sufficiente spazio negli anni scorsi; risulta peraltro evidente che chi ha significativa esperienza professionale dovrebbe essere avvantaggiato in quasi tutti i criteri di cui al comma 1. Sottolinea inoltre che il ritenere l'anzianità - intesa come fattore numerico oggettivo - prioritaria nell'attribuzione delle fasce snaturerebbe le previsioni del C.C.N.L. in merito. In sostanza, per l'Azienda esistono margini di trattativa relativamente ad altri elementi (per esempio la ripartizione delle risorse), ma non su questo punto. Per quanto riguarda specificamente l'intervento di Internò, precisa che il presente sistema non prevede la parità di punteggio, in quanto la proposta di attribuzione delle fasce formulata dalla Struttura o dal Dipartimento non è prodotto rigido di "fattori aritmetici", come già precisato in precedenza.

Sul tema della valutazione conferma che sarà costituito un gruppo di lavoro che dia massime garanzie sul prodotto finale e ritiene corretto introdurre un sistema di ricorso.

Relativamente agli esclusi dalle valutazioni, precisa che la previsione di cui al comma 5 ha valenza generale e riguarda tutte le tipologie di assenza (fermo restando che le ferie sono a tutti gli effetti "lavoro" per definizione contrattuale). Il valutatore avrà comunque possibilità di proporre motivate eccezioni, come esplicitato nel testo.

Non ritiene inoltre accettabile la clausola di salvaguardia proposta da La Motta; possibile invece rivedere la percentuale degli esclusi nel quinquennio.

Per quanto attiene la ripartizione di risorse tra fasce e posizioni organizzative, Tamagno non esclude la possibilità di discuterne, ma sottolinea la necessità di risorse per istituire periodicamente nuove posizioni o per aggiornare il valore delle esistenti.

**Olivero** ritiene non rilevante il problema sollevato in merito ai dipendenti che hanno raggiunto la fascia massima prevista contrattualmente, in quanto i CC.CC.NN.LL. introducono sempre nuove fasce. Relativamente invece alla questione dei soggetti che fruiscono di "assegno ad personam", sottolinea che il problema sussiste ma è di difficile soluzione, in quanto le eventuali misure compensative potrebbero creare situazioni sperequative per gli altri dipendenti. Garantisce che sarà comunque effettuata una ricognizione sul numero dei casi esistenti in Azienda.

**Barberis** chiede di conoscere l'entità delle risorse disponibili sui fondi. **Mao e Tamagno** precisano che i dati sono già stati forniti, e che le risorse ammontano nel complesso a €70.000.

In chiusura di incontro, **Barberis** e **La Motta** chiedono altresì che l'Azienda fornisca i dati sulla spesa attuale complessiva per posizioni organizzative.

Viene fissato un nuovo incontro sul medesimo tema per il giorno 22 settembre 2008 - ore 9.30, presso la sede di Savigliano.

La seduta si chiude alle ore 12.30 circa.

Savigliano, 1 settembre 2008.

Il verbalizzante – Emanuele Olivero.