egdsm.egdsm.REGISTRO UFFICIALE.Int.0003510.19-12-2018.h.11:19

ENTE DI GESTIONE DEI SACRI MONTI

VERBALE DELL'INCONTRO DEL GIORNO 17/7/2018

In data 17 Luglio 2018 alle ore 11,00 presso la sede legale dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti, al Sacro Monte di Crea – Cascina Valperone 1 - ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica e le rappresentanze sindacali.
All'incontro risultano presenti:

per la delegazione di parte pubblica
Dott.ssa Elena De Filippis , Direttore dell'Ente

per la delegazione sindacale:
F.P. C.I.S.L. Fabrizio Sala
F.P. C.G.I.L. Mara Politi
FPL U.I.L. Antonio Di Capua

R.S.U. .
Lidia Coniglio
Antonio Aschieri

Svolge funzioni di verbalizzante il funzionario Giorgio Trova.

La riunione è stata indetta per la trattazione dei seguenti argomenti posti all'ordine del giorno indicati nella lettera di convocazione protocollo n. 2009 del 05/7/2018:

- Criteri per ripartizione e destinazione risorse del fondo anno 2018, art. 67 CCNL 2016-2018.

Prima di avviare la discussione sul punto posto all'ordine del giorno, Politi chiede che per la convocazione delle prossime riunioni venga verificata in anteprima la disponibilità dei componenti delle delegazioni al fine poter contare sulla presenza di tutti.

Il Direttore comunica che riguardo all'applicazione del nuovo CCNL 2016-2018 ha avuto indicazioni dal Presidente dell'UCIRCA dott.ssa Leschiera di mantenere invariati gli istituti e la quota di FES del contratto integrativo 2017.

Si apre la discussione sul criteri di valutazione applicati per la determinazione dei giudizi per l'anno 2017; Coniglio fa presente che il Direttore ha abbassato i punteggi dei guardiaparco, tranne per il dipendente che si occupa di vigilanza e promozione; ritiene anomala la motivazione riportata sulle schede individuali (*criteri più selettivi degli altri settori*) .
Coniglio fa presente che analoga trattamento da parte del direttore è avvenuto nelle progressioni orizzontali 2016 sempre nei confronti del personale

di vigilanza ed anche nel caso delle progressioni orizzontali 2017 sono emerse perplessità riguardanti punteggi attribuiti secondo criteri interpretati differentemente dai responsabili di settori e avvallati dal direttore.
Il Direttore chiarisce che ha ritenuto di abbassare leggermente il giudizio per riequilibrarlo rispetto ad altri settori i cui Responsabili avevano mantenuto criteri più selettivi. Sottolinea come i giudizi siano rimasti ampiamente nella soglia di valutazione massima con premio corrispondente al 100% e come il direttore approvando formalmente i giudizi a suo nome abbia il compito di garantirne l'omogeneità.
Politi sottolinea la necessità di utilizzare dei criteri che siano trasparenti, le valutazioni siano motivate e che vi sia una visione del quadro complessivo dei giudizi di tutti i dipendenti.
Aschieri precisa che attualmente la proposta di valutazione viene formulata da ogni responsabile all'interno del proprio settore senza alcun confronto con gli altri capi settore. Ritiene opportuno che il giudizio, in particolare la valutazione sul comportamento individuale, venga espresso in modo più completo specificando meglio le situazioni che hanno determinato il punteggio, e che vi sia un confronto tra capi settore e Direttore per ottenere valutazioni omogenee. Inoltre ritiene che il peso complessivo della valutazione dei progetti sia sbilanciato rispetto al peso attribuito alla valutazione individuale che dovrebbe avere maggiore importanza.
Coniglio evidenzia due aspetti: la valutazione sui progetti è oggettiva in quanto si basa sullo stato di attuazione del progetto affidato; la valutazione sul comportamento individuale è ancora poco chiara, è necessario specificare meglio i parametri indicati nelle schede. Concorda sulla necessità di coordinamento congiunto tra i responsabili di settore in fase di valutazione. Ritiene che si debbano circostanziare maggiormente i fattori di valutazione individuale per attribuire punteggi corretti.

Il Direttore concorda sulla necessità di precisare meglio i fattori di valutazione individuale.
Politi ricorda che il Direttore è il datore di lavoro quindi la valutazione finale è competenza del direttore, concorda con il coordinamento tra i responsabili.

Aschieri ritiene inoltre necessaria una verifica a metà anno limitata ai dipendenti che potrebbero non raggiungere la quota del 100% di premio.
Politi ritiene che il monitoraggio a metà anno vada fatto su tutti i dipendenti.
Sala precisa che anche nei Comuni viene effettuata la verifica intermedia solamente sui dipendenti che potrebbero non raggiungere la quota del 100%.

Si concorda fra parte pubblica e parte sindacale che debbano essere osservati i seguenti principi:
1. Gli indicatori di valutazione sul giudizio individuale riguardano l'attività svolta dal dipendente nell'arco di tutto l'anno, e non solo sui progetti assegnati.
2. E' opportuno effettuare un monitoraggio orientativamente a metà anno esclusivamente per quei casi critici che potrebbero non raggiungere il 100%

del premio, attraverso un colloquio con il dipendente e la formalizzazione scritta dell'incontro.
3. E' opportuno esplicitare meglio gli indicatori di valutazione.
4. E' opportuno un incontro di coordinamento tra Responsabili di area/settore e Direttore dell'Ente per chiarire i criteri di valutazione.

Di Capua sottolinea che si tratta del primo incontro di contrattazione dopo l'approvazione del nuovo CCNL, quindi occorre stabilire modalità e tempistiche per approvare il Contratto decentrato integrativo definendo gli istituti contrattuali secondo le indicazioni previste dal CCNL 2016/2018 in particolare riguardanti la legge 146/90 e le relazioni sindacali. Propone per il 2018 di mantenere invariato dal punto di vista economico e normativo quanto stabilito nel CDI 2017 e di arrivare in seguito a definire il CDI 2019 che contenga tutti gli istituti previsti dal nuovo contratto nazionale. Ritiene opportuno:
- quantificare il fondo al fine di stabilizzare le risorse;
- perfezionare entro il 31/12/18 il sistema di valutazione per poter attivare nel 2019 il meccanismo della performance;
- stabilire il valore medio della percentuale di maggiorazione del premio legato alla performance;
- inserire nel sistema di valutazione una fascia di eccellenza che dia diritto alla maggiorazione;
- stabilire il numero di dipendenti che ne hanno diritto e come distribuire la maggiorazione.
Di Capua ricorda inoltre che sarebbe importante chiedere per tempo alla Regione quale soggetto regionale sarà deputato alla verifica obbligatoria della conformità del Contratto decentrato allo scadere delle deleghe dell'Ucirca.

Il Direttore ritiene necessario un confronto con i Responsabili di settore per stabilire un'interpretazione omogenea dei criteri di valutazione e produrre una griglia ben definita dei punteggi in applicazione del nuovo contratto valida anche per la valutazione sulle eventuali progressioni orizzontali che l'Ente deciderà in futuro di attivare.
Per il 2018 concorda di riprendere gli stessi istituti approvati nel CDI 2017 perfezionando i criteri di valutazione individuale e di mantenere lo stesso importo del fondo salvo incrementi approvati dalla Regione Piemonte.
Quindi propone di mantenere invariate le disposizione del contratto 2017 con riferimento agli articoli 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, per quanto compatibile con il CCNL 2016/2018. Propone inoltre di modificare parzialmente il secondo periodo dell'art. 16 "Criteri" nel modo seguente: "*I progetti sono assegnati dai Responsabili d'area sulla base di indicazioni del Direttore, che li approva con determinazione*" per evitare l'equivoco che talora i Responsabili chiedano ai dipendenti stessi indicazioni sugli obiettivi da assegnare.

Relativamente all'assegnazione dei progetti Coniglio rimarca che i progetti devono essere realizzabili e assegnati tenendo conto delle competenze del dipendente.
Il Direttore sottolinea come i progetti debbano corrispondere ad esigenze dell'Ente e non a inclinazioni del dipendente, come è stato affermato da un

responsabile di settore. Ove occorra si potrà eventualmente prevedere una formazione specifica per rendere i dipendenti in grado di realizzarli. Anche Di Capua conviene sulla corrispondenza tra progetti ed esigenze dell'Ente.
Coniglio fa notare che spesso i progetti assegnati al dipendente hanno pesi molto diversi tra loro, propone di stabilire dei criteri per la pesatura dei progetti in modo tale che vi sia un bilanciamento tra gli stessi, ad esempio in termini di giornate lavorative.
Il Direttore precisa che vi sono settori ove l'attività ordinaria impegna costantemente i dipendenti pressoché per l'intero anno e quindi manca il tempo a disposizione per realizzare progetti complessi. Il settore di vigilanza invece è quello nel quale i dipendenti, avendo un minor carico di attività ordinaria e costante da svolgere, dispongono di maggior tempo per i progetti.
Anche Aschieri condivide questa considerazione.
Coniglio dissente palesemente da questa considerazione .

Di Capua ritiene che poiché il personale dell'Ente è ridotto, quindi sotto organico, il progetto assegnato ai dipendenti non necessariamente deve rappresentare una ulteriore attività, ma l'incentivo assegnato al dipendente può correttamente essere finalizzato all'ottimizzazione della attività che svolge ordinariamente.

La richiesta del Direttore di modifica al testo del contratto 2018 viene accolta dalla parte sindacale. La frase riportata sarà la seguente: *"I progetti sono assegnati dai Responsabili d'area sulla base di indicazioni del Direttore, che li approva con determinazione".*

Di Capua precisa che per il 2018 l'importo del fondo 2017 deve essere incrementato della quota corrispondente agli aumenti stipendiali definiti dal nuovo CCNL relativamente alle progressioni orizzontali attribuite dall'Ente, tale quota dovrà essere differenziata nel CDI, in quanto non è corretto finanziare gli incrementi contrattuali sulle progressioni con quote del fondo attuale, che verrebbe in tal modo ridotto.
Sala ricorda che nel nuovo CCNL 2016/2018 vi è una dichiarazione congiunta in tale senso sottoscritta dalle parti.
Il Direttore verificherà presso il settore Cultura della Regione Piemonte quali risorse utilizzare per incrementare il fondo delle quote corrispondenti agli aumenti contrattuali derivanti dalle progressioni orizzontali.

Aschieri chiede l'applicazione dell'art. 70 octies el nuovo CCNL che prevede che il tempo di viaggio durante le trasferte possa essere considerato attività lavorativa anche per i dipendenti non autisti fino al limite di 12 ore e non più 10 come risulta attualmente.
Il Direttore si riserva di definire i settori nei quali è applicabile tale norma, come previsto dallo stesso CCNL.
Di Caupa suggerisce di predisporre una circolare interna per illustrare ai dipendenti i nuovi istituti e le modifiche apportate dal CCNL 2016/2018 in particolare per quanto riguarda la fruizione di permessi ed altri istituti previsti.

Il direttore concorda per l'informazione sui permessi, mentre per gli altri istituti ritiene sia opportuno attendere indicazioni dalla Regione Piemonte.

Alle ore 15,10 circa la riunione viene conclusa.

delegazione di parte pubblica

Dott.ssa Elena de Filippis _____

DELEGAZIONE SINDACALE

FP CISL Fabrizio Sala _____

FP C.G.I.L. Mara Politi _____

FPL U.I.L. Antonio Di Capua _____

RSU

Lidia Coniglio _____

Antonio Aschieri _____