



La presente copia è conforme
al originale e si compone di
n. **5** foglietti.
L'Aquila, il **12-12-13**
Il Dirigente del Servizio

Verbale di riunione del 13/11/2013

In data 13/11/2013 alle ore 15.00 presso la sede della Giunta Regionale in L'Aquila, Via Leonardo da Vinci, Palazzo Silone, ha luogo la riunione tra la Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale per la seduta di prosecuzione di concertazione avente per oggetto: "Graduazione Posizioni Organizzative e Criteri di Mobilità come da convocazione prot.n. RA /272544/DD22 del 5 novembre 2013.

Sono presenti

per la delegazione di Parte Pubblica: Avv. Gianluca Caruso, Dott. Alfredo Moroni, Dott.ssa Eliana Marcantonio.

E' presente la sig.ra Rita Finamore responsabile dell'ufficio Affari Generali Politiche Contrattuali e Sindacali.

per la R.S.U. :Scoccia Domenico, Di Carlo Loredana, Cantelmi Giuseppe, Delle Donne Valeria, Mattoscio Rosanna, Liberatoscioli Giuseppe, Iacovitti Rita (dalle ore 16,35), Mancinelli Carla, Timpone Giovanni, Odoardi Maurizio, Smigliani Massimino, Madonna Domenico, Cipolletti Marco.

per i rappresentanti Territoriali delle Organizzazioni Firmatarie del C.C.N.L.: FP CGIL Ranieri Carmine, Ferdinando Lattanzi; FPL UIL G.Cesare Matè, Cocciantè Giovanni;

Verbalizzante sig. Benito Gabriele Marinetti

La riunione ha inizio alle ore 15,30

Marcantonio nei criteri sulla mobilità sono stati inseriti i suggerimenti proposti dal tavolo nell'ultima riunione. I Criteri, così come integrati, sono stati trasmessi alle OOSS in previsione dell'incontro odierno

Smigliani propone di togliere la parte che riguarda la incompatibilità ambientale in quanto appare limitativa

Marcantonio in realtà amplia lo scenario delle possibilità di istanze di mobilità volontaria interna. La mobilità volontaria interna può essere richiesta anche per incompatibilità ambientale adeguatamente motivata

Delle Donne propone una diversa procedura di mobilità su istanza del dipendente e cioè di prevedere la valutazione di una Commissione

Cocciantè propone di coinvolgere il CUG (Comitato Unico di Garanzia) sia in sede preventiva che, soprattutto, ai fini dell'attuazione della mobilità

Caruso Se il disagio è per incompatibilità ambientale, il dipendente lo inserisce nel normale percorso di mobilità, perché creare una struttura ad hoc non è previsto dalla normativa. Ci sono molti meccanismi di tutela e non può occuparsene il CUG che ha già delle competenze proprie

Ranieri Chiede se sia possibile togliere la previsione che la mobilità tra Giunta ed Enti Strumentali sia prevista nel piano triennale del fabbisogno di personale (che vale solo per gli Enti Strumentali e per il Consiglio Regionale).

Marcantonio E' opportuno lasciare la previsione in quanto questa tipologia di mobilità impatta sulla spesa di personale della Giunta Regionale. Inoltre propone di modificare l'art.17 trasformandolo in uno strumento utile per soddisfare le esigenze di carattere lavorativo aventi natura eccezionale e temporanea

Madonna chiede di specificare le esigenze temporanee.



Mattoscio chiede che l'assegnazione avvenga nell'ambito dello stesso comune

Caruso si all'assegnazioni temporanee nell'ambito della medesima sede, purché si possano fare celermente ed ampiamente motivate.

Mattoscio chiede sia messo a verbale e nel regolamento che ci sia una verifica (monitoraggio annuale o semestrale) della mobilità.

Marcantonio assicura che verrà inserito nella delibera di approvazione dei criteri. Propone di riformulare così l'art.17:

Articolo 17 – Trasferimento temporaneo

1. Per far fronte ad obiettive e motivate esigenze temporanee, anche derivanti da disposizioni normative cogenti, ovvero ad eccezionali carichi di lavoro, è possibile disporre il trasferimento temporaneo, anche a tempo parziale, del personale dipendente.
2. Il trasferimento temporaneo nell'ambito della stessa Direzione è disposta d'ufficio con provvedimento motivato del Direttore sentito il Dirigente del Servizio interessato.
3. Il trasferimento temporaneo nell'ambito di diverse Direzioni, valutate situazioni personali e/o familiari, è disposto dal Direttore preposto alle Risorse Umane, sentiti i Direttori interessati, per un periodo massimo di sei mesi da indicarsi nel provvedimento.
4. Nelle ipotesi di cui al precedente comma 3, il trasferimento può essere disposto esclusivamente tra Direzioni aventi sede nell'ambito dello stesso Comune.

Cipolletti pone questioni preliminari e pregiudiziali (come da documento allegato al presente verbale), lasciando agli altri il parere favorevole al regolamento.

Madonna propone di inserire tra i criteri le valutazioni conseguite negli ultimi tre anni con relativo punteggio

Mancinelli contraria alla proposta di Madonna

Mattoscio contraria alla proposta di Madonna

Caruso dichiara chiusa la concertazione ed approvati i Criteri

Ore 17,07 si chiude la seduta di concertazione avente per oggetto: criteri di mobilità.

Avv. Gianluca Caruso
Dott. Alfredo Moroni
Dott.ssa Eliana Marcantonio

per la R.S.U. :

Scoccia Domenico
Di Carlo Loredana
Mattoscio Rosanna
Cantelmi Giuseppe
Delle Donne Valeria
Liberatoscioli Giuseppe
Iacovitti Rita
Mancinelli Carla
Timpone Giovanni
Odoardi Maurizio



Smiliani Massimino
Madonna Domenico
Cipolletti Marco

per i rappresentanti Territoriali delle Organizzazioni Firmatarie del C.C.N.L.:

FP CGIL

Ranieri Carmine
Ferdinando Lattanzi
FPS CISL

FPL UIL

G. Matè
Cocciante Giovanni

CONFSAL FENAL DICCAP

ALLEGATO : Dichiarazione a verbale UIL Territoriale

QUESTIONI PRELIMINARI

Si ritiene che la proposta regolamentazione quale intervento di semplificazione e razionalizzazione, in quanto rispondente all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza, nonché al benessere lavorativo, non possa prescindere da un coinvolgimento del nuovo organismo previsto (CUG), sia nella fase della fissazione dei principi e modalità di mobilità, e, a maggior ragione, nella fase di attuazione dei processi mobilitativi, comunque denominati.

E ciò, non soltanto per ricercare le migliori tutele dei lavoratori interessati, ma, soprattutto, per assicurare un sostanziale miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

Quindi, per l'argomento in trattazione, si ritiene che il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni possa e debba svolgere il ruolo che gli appartiene, soprattutto al fine di prevenire le possibili discriminazioni dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza ed anche all'orientamento sessuale, e non ultime quelle riconducibili al c.d. mobbing e sue sottospecie.



