



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

ALLEGATO N° 2

VERBALE INCONTRO TRA CUG E OIV



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

VERBALE N°65 - ASSEMBLEA CUG ASL BA del 31/10/2019

Alle ore 9,30 si dichiara aperta la seduta plenaria del CUG: presenti n° 16 componenti.
La Presidente illustra i punti all'ordine del giorno.

1. Approvazione verbale Assemblea ordinaria del 26/09/2019

All'unanimità i presenti approvano il verbale dell'Assemblea Ordinaria CUG del 26/09/2019.

2. Direttiva n. 2 /2019 - Ministro per la Pubblica Amministrazione "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"- Conversazione con la Presidente dell'OIV al fine di condividere le modalità di collaborazione tra Comitato ed Organismo Indipendente di Valutazione

Si avvia una conversazione/dialogo con la Presidente ed una componente dell'OIV: dott.sse Pamela Palmi e Lucia Leo. La Presidente del CUG chiarisce quanto riportato nella direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019, del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche» (registrata alla Corte dei Conti in data 16 luglio 2019). La stessa evidenzia che oltre al rafforzamento dei CUG si segnala, tra le principali novità, la necessità di un forte legame tra le dimensioni di pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni. È infatti evidente, afferma, che l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi non può prescindere dalla creazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, anche solo morale o psichica, sui lavoratori. In questa ottica la Direttiva richiede una maggiore collaborazione tra CUG e OIV: ed è proprio questo il senso di questa conversazione.

Prende la parola la Presidente dell'OIV che, preliminarmente, ringrazia il CUG per l'invito. La Presidente informa di aver più volte messo in evidenza alla Direzione Generale la criticità del sistema di valutazione e la opportunità dello sviluppo di sistemi di reporting continuo e del collegamento degli obiettivi individuali ed organizzativi, spesso disallineato sul piano della tempistica. È bene, a suo dire, inseguire l'opportunità di una maggiore integrazione tra Piano delle Azioni Positive e ciclo della performance.

La Dr.ssa Domenica Munno comunica le criticità del processo di valutazione della performance, già evidenziate con nota prot. 168 del 21.09.2017 ed affioranti nei Focus Group con i lavoratori che il CUG organizza dal 2017. Suggestisce incontri di formazione per tutti i lavoratori. L'OIV, compatibilmente con i propri impegni e con il proprio autonomo ruolo, si rende disponibile a supportare l'azienda nella organizzazione di eventi in-formativi per direttori e dirigenti; inoltre, in considerazione del numero complessivo dei lavoratori, si concorda sulla opportunità di inoltrare a tutto il personale, attraverso il portale del dipendente nell'area comunicazioni, una scheda di sintesi del processo di valutazione della performance organizzativa ed individuale (fasi, soggetti, tempi e responsabilità). Importante anche la fase relativa alle procedure di conciliazione, ad oggi poco conosciuta dai lavoratori. Infatti, alcuni componenti del CUG (Fiorentino, Cagnazzo, Colaprico, Santorsola, Buonsante) evidenziano come i reclami avverso la valutazione della performance individuale, esperiti inutilmente gli eventuali tentativi di revisione a seguito di osservazioni da parte dei valutati nei confronti del soggetto responsabile della valutazione, a distanza di anni restano senza riscontro. I tempi delle procedure conciliative e arbitrali dovrebbero essere meglio definiti. La Presidente CUG suggerisce azioni condivise tra l'OIV ed il CUG per accelerare il processo di aggiornamento ed adeguamento del sistema di misurazione e di valutazione della performance. A suo dire, è fondamentale dare visibilità ad una gamma ampia di fattori che definiscono la performance dell'Ente promuovendo la proattività e il coinvolgimento individuale.





REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

E' opportuno che la Direzione Strategica investa nel sistema informatico al fine di velocizzare l'immissione dei dati, l'estrapolazione degli stessi e l'analisi di alcuni determinanti come il genere, l'età, ecc. La Dr.ssa Leo sottolinea che, a tutt'oggi, non ci sono delle linee guida per le Aziende Sanitarie aggiornate in merito al processo di misurazione e valutazione delle performance. La stessa auspica un allineamento tra i tempi previsti per la valutazione e la relazione sulla performance: sarebbe opportuno concludere l'iter entro la data di presentazione della relazione sulla performance, 30 Giugno di ogni anno. La stessa propone di implementare le attività di benchmarking per individuare standard di performance di riferimento per impostare azioni di miglioramento organizzativo.

I componenti CUG ribadiscono la opportunità di definire i tempi entro cui completare l'iter del contraddittorio e concordano sulla rilevanza del lavoro svolto dall'OIV nell'aver restituito alla Direzione Strategica le criticità nella relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione del 2018. I presenti auspicano un allineamento tra i vari documenti di programmazione ed una maggiore attenzione agli indicatori relativi alla salute organizzativa che consiste nella capacità dell'Amministrazione di realizzare condizioni ambientali ottimali per le persone che lavorano, in termini di motivazione, di partecipazione, di relazione, di comunicazione e di sicurezza. In tal senso, il sistema di misurazione e valutazione della "salute organizzativa", riferito all'organizzazione nel suo complesso (Amministrazione centrale e uffici territoriali) deve considerare tutti i diversi fattori che lo compongono: il modello organizzativo manageriale, il capitale umano ed il suo patrimonio culturale, il benessere organizzativo, l'applicazione del principio delle pari opportunità, l'applicazione e la diffusione delle tecnologie informatizzate e la qualità delle infrastrutture. Il tema delle pari opportunità costituisce uno degli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa ai sensi della normativa vigente, con specifico riferimento al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità medesime, in quanto rappresenta uno dei fattori che influiscono sul funzionamento dell'Amministrazione. Le politiche per le pari opportunità hanno un ruolo trasversale rispetto alle diverse competenze di questa Amministrazione che è chiamata ad assolvere in modo unitario interventi in materia di conciliazione tempi di vita e welfare aziendale.

Si discute sulla opportunità di avviare le procedure per l'autovalutazione e la valutazione dei dirigenti da parte dei lavoratori dell'U.O. di appartenenza (bottom-up evaluation). Tale valutazione richiederebbe un impegno economico ed investimenti ingenti da parte della ASL BA, ma è importante procedere in tale direzione. Si riportano alcune aree di miglioramento: guidare i comportamenti organizzativi, mediante l'individuazione di risultati raggiungibili e la conseguente responsabilizzazione dei centri decisionali; isolare le variabili critiche per le prestazioni e per il raggiungimento degli obiettivi; effettuare l'analisi degli scostamenti, mediante il raffronto tra preventivo e dato effettivo, sia sotto il profilo interno sia sotto il profilo esterno, attraverso il ricorso al follow up; promuovere il confronto all'interno sugli obiettivi e sui risultati della gestione, tipico dell'attività di benchmarking; svolgere con consapevolezza ed efficacia un'attività di comunicazione interna supportata da dati certi e in attuazione del principio di trasparenza.

La presidente del CUG chiede chiarimenti alla Dr.ssa Palmi sui dati riportati nelle tabelle elaborate dal C.d.G. e U.O.A.S.S.I., allegate alla relazione sulla performance 2018. Nello specifico chiede di inserire per l'analisi dati anno 2019 l'item relativo al genere, all'età e al ruolo.

La Dr.ssa Palmi e Leo, nel ribadire come la piena attuazione del complesso dei sistemi di misurazione e valutazione richiede un percorso di progressiva implementazione delle diverse tecniche e metodologie al fine di portare a completa maturazione la valutazione delle performance organizzativa e individuale, così come la definizione della loro interdipendenza, condividono la opportunità di riscontrare quanto richiesto.

Ufficio Assistenza
ASL - BA
* Segreteria