



Azienda Sanitaria Locale Br

Via Napoli, 8 – 72100 BRINDISI (Casale) – Tel. 0831.536.1

Comitato Unico di Garanzia ASL BR

Il Presidente: Dott.ssa Giuseppina SCARANO

scarano@asl.brindisi.it – cug@asl.brindisi.it

BRINDISI, Via Napoli n.8

Tel. 0831/536852 Fax n. 0831/536745

COMITATO UNICO DI GARANZIA VERBALE DELLA SEDUTA DEL 22 MAGGIO 2014

In data 22.05.2014, alle ore 15:40, presso la Sala Riunioni dell'ASL BR, sita in Brindisi alla Via Napoli n. 8, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia, di cui alla deliberazione n. 19 dell'8.01.2013, per la trattazione del seguente

ORDINE DEL GIORNO:

- 1) esame bozza del Piano della Performance 2014-2016
- 2) varie ed eventuali

Alla seduta hanno partecipato i seguenti componenti:

Giuseppina Scarano, Stefania Cinà, Claudia Pati, Anna Santa Salamanna, Ottavio Conte, Angela Parisi, Annunziata Barletta, Cosima Galasso, Giuseppe Masiello, Nicola Anelli, Luca Ghezzani, Laura Errico, Margherita Parabita, Emilio Mazzotta, Mario Scoditti, Angelo Vincenzo Serio, Anna Cinzia Pennetta, Mario Scoditti, Carmela Roma, Alberta Natola, Carmelo Ciraci, Giovanni Vitale, come risulta dalle firme apposte sul foglio delle presenze, che si allega al presente verbale per costituirne parte integrante.

Risultano assenti giustificati: Giusy Greco, Palma Fedele, Annarita Bruno.

Redige il presente verbale la Dr.ssa Claudia Pati, incaricata dal Presidente a svolgere le funzioni di segretario verbalizzante in sostituzione della Dr.ssa Giuseppina Greco, impossibilitata a partecipare alla riunione odierna.

Il Presidente, Dr.ssa Giuseppina Scarano, verificata la validità della seduta, dà inizio ai lavori.

Si procede alla trattazione degli argomenti all'ordine del giorno.

1) Esame bozza del Piano della Performance 2014-2016

Il Presidente, nel rilevare che nella bozza del Piano della Performance (PdP) la parte dedicata al CUG appare estremamente sintetica e riduttiva, al fine di dare evidenza alla particolare peculiarità delle funzioni svolte da tale organismo, propone che siano inseriti gli obiettivi e le finalità del CUG, con espresso richiamo alle tematiche trattate riguardanti le pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo e con indicazione della costituzione dei rispettivi gruppi di lavoro.

Il Presidente, inoltre, ravvisandone l'opportunità al fine di assicurare una più solida collaborazione tra organismi, propone che un componente CUG faccia parte della Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV e che tra gli obiettivi di performance indicati nei prospetti allegati al piano siano previsti al fine della valutazione individuale, anche gli obiettivi che si prefigge il CUG, con riguardo alla lotta a discriminazione e mobbing, promozione del benessere e delle pari opportunità.

Il Dr. Anelli dichiara che la bozza del PdP é completamente inaccettabile in quanto prevede di valutare persone e attività allo stato non definite da alcun atto organizzativo, intendendo per tale l'Atto Aziendale.

Al riguardo, il Dr. Anelli sottolinea come il PdP faccia riferimento alla Riorganizzazione in senso Dipartimentale dell'Azienda, di cui alle Deliberazioni n. 454 del 07/03/2014 e n. 1258 del 04/07/2013, a tutt'oggi non approvate dalla Regione Puglia, aggiungendo, peraltro, di essere a conoscenza che l'Assessore Gentile, pubblicamente, ha dichiarato che dette delibere non sarebbero state mai approvate perché non tengono conto delle normative regionali e risultano anacronistiche in quanto scritte in assenza di un programma sanitario concreto e definito, quale sarebbe appunto l'Atto aziendale.

La Dr.ssa Natola interviene evidenziando come per alcune strutture e servizi le funzioni ed i compiti riportati nel PdP risultano essere incompleti, non esaustivi e non corrispondenti alle attività istituzionali effettivamente svolte. A titolo di esempio, fa notare l'incongruenza riscontrata per il Servizio Veterinario a pag.14 del PdP. Prospetta, inoltre, il rischio di una non adeguata conoscenza di tutte le realtà periferiche.

Il Dr. Ciraci, con riferimento agli atti di riorganizzazione aziendale, sottolinea come il CUG, in base alle funzioni attribuitegli per legge, debba operare in stretta collaborazione con la ASL di appartenenza formulando pareri preventivi.

Il Dr. Vitale, con riferimento a quanto esposto dal Dr. Anelli, ritiene che sia importante tener conto innanzitutto dell'atto aziendale di riferimento.

La Dr.ssa Scarano fa notare come esistano delibere che integrano l'atto aziendale.

Il Dr. Serio formula alcune osservazioni al Piano della Performance con riferimento a quanto previsto dalla Delibera n. 6/2013 "Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013" a cura della CIVIT.

Il Dr. Serio fa notare come non si evidenzia un collegamento tra il Piano proposto e la programmazione economico-finanziaria, in termini di associazione di risorse agli obiettivi e di gestione dei processi, in altre parole, non si evince un riferimento alle risorse gestite e non risulta esplicitato il collegamento tra obiettivi (sia strategici che operativi) e risorse finanziarie, umane e strumentali. Ed ancora, allo stesso modo, non si evincono gli standard di qualità dei servizi da erogare, al fine di garantire la coerenza con gli obiettivi e gli indicatori. Non si evince una mappatura dei servizi ed una loro associazione a standard di qualità, come impegno verso l'esterno e garanzia nella valutazione organizzativa ed individuale. La mancata mappatura dei servizi e la prevalenza di indicatori generali sembra non garantire una effettiva e corretta valutazione di performance e prestazioni, che potrà avere delle ricadute.

Non risultano chiaramente definiti gli obiettivi assegnati al personale con i relativi indicatori e target, di modo che non è possibile risalire alla modalità ed ai processi con cui il dirigente possa contribuire alla realizzazione di obiettivi operativi e strategici dell'Azienda.

Sono proposti indicatori ed obiettivi rispetto a numerose tematiche, di valenza piuttosto strategica, che tuttavia non tengono conto delle risorse a disposizione e di obiettivi prioritari ed istituzionali. per cui potrebbe verificarsi che ad aree in particolare sofferenza rispetto al semplice raggiungimento di obiettivi prioritari ed istituzionali siano imposti con modalità top-down obiettivi strategici non conseguibili. Non si identifica invece un sistema minimo di indicatori di risultato, anche connessi a obiettivi prioritari.

Non si evidenziano obiettivi in merito a qualità dei servizi e pari opportunità.

Gli indicatori, così come proposti, non garantiscono la misurazione e valutazione delle performance individuali e presentano dei limiti rilevanti nella valutazione della performance organizzativa. Non si apprezza sempre coerenza tra gli obiettivi e gli indicatori, né risultano trasparenti i criteri di misurazione e valutazione degli stessi. Risulterebbe pertanto anche difficile orientare l'azione organizzativa sulla base del Piano proposto. Spesso sono indicatori di natura qualitativa o sono costituiti da tassi non effettivamente misurabili.

Non risulta esplicitato il collegamento tra performance organizzativa e valutazione della performance individuale.

Alla luce delle considerazioni sin qui esposte, il Dr. Serio ritiene che, nel complesso, il Piano proposto sembra poter avere un impatto incerto e confusivo sul sistema di valutazione del personale e non in grado di orientare operativamente e strategicamente l'azione ed i comportamenti organizzativi e le performance individuali, non assumendo carattere motivante.

Inoltre, rileva come appaia scollegato dalle prassi, non promuova obiettivi chiari e specifici, ben misurabili e verificabili, non coinvolga nel processo gli individui che dovranno realizzarlo e che dovranno essere valutati, con rischio di ricadute negative in termini organizzativi e di performance.

Evidenzia, ancora, che molti obiettivi sono diffusi e spalmati su diverse U.O. senza che sia possibile identificarne la responsabilità. In alcuni casi, sono proposti obiettivi che fanno capo a strutture o realtà organizzative non ben definite o inesistenti; circostanza che in effetti fa temere una non effettiva conoscenza della struttura organizzativa periferica.

Il Dr. Scoditti, inoltre, manifesta le proprie perplessità sull'attendibilità dei dati riportati nel PdP, in quanto, allo stato, in assenza di indicazioni precise circa le modalità ed i criteri di estrapolazione e di rielaborazione degli stessi, non appaiono rispondenti a quelli rinvenuti dalle fonti ufficiali, riferibili ed utilizzati dalle strutture aziendali.

Dopo ampia discussione sui contenuti della bozza del Piano della Performance, il CUG addivene alle seguenti **conclusioni**:

- ritiene di accogliere le proposte formulate dal Presidente in ordine alla necessità di specificare meglio nel PdP le attribuzioni del CUG, di prevedere un componente CUG in seno alla Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV e di prevedere obiettivi specifici sulle tematiche affrontate dal CUG;
- ritiene condivisibili le considerazioni espresse dai componenti sopra citati in ordine alla necessità di una preventiva ed imprescindibile modifica dell'attuale Atto aziendale, in cui sia data evidenza dell'odierno ed effettivo assetto organizzativo aziendale;
- ritiene, altresì, opportuno, come emerso nel corso dell'odierna trattazione, che siano meglio specificati nel PdP i dati riportati, gli obiettivi e le risorse assegnati, gli indicatori stabiliti e le strutture individuate.

Esaurita la trattazione dell'argomento all'ordine del giorno, alle ore 16:30, la Dr.ssa Scarano lascia la seduta e dà incarico alla Dr.ssa Cinà, in qualità di Vice-Presidente, di condurre la riunione per il prosieguo.

2) Varie ed eventuali

La Dr.ssa Cinà informa il Comitato, il quale ne prende atto, che sono pervenute ed acquisite agli atti le comunicazioni di dimissioni rassegnate da due componenti di nomina aziendale: il Dr. Maurizio Portaluri ed il Geom. Paolo Minoia e che, in conformità all'art. 12 del Regolamento, ne sarà data comunicazione al Direttore Generale per consentirne la sostituzione.

La Dr.ssa Cinà informa, altresì, il Comitato che un gruppo di lavoro sta predisponendo una brochure informativa sul CUG da inserire nella busta paga di tutti i dipendenti e che, all'esito dei lavori, la stesura definitiva sarà sottoposta all'assemblea per la conseguente approvazione alla diffusione.

Espletati i lavori, alle ore 17:45, si chiude il presente verbale.

Il Comitato si riunirà in data da stabilirsi, previa convocazione, per il prosieguo.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SEGRETARIO



IL PRESIDENTE

