



AReSS

Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale

VERBALE

Il giorno 22 dicembre 2020, alle h. 14,00, su piattaforma digitale google meet, ha avuto luogo l'incontro tra le parti negoziali così composte:

Delegazione trattante di parte datoriale, nelle persone di:

- Dott. Giovanni Gorgoni, PRESIDENTE, Direttore Generale;
- Dott.ssa Olga Salerno, componente, Dipendente: Presente Assente .

Delegazione Sindacale, nelle persone di:

- dott. Massimo De Toma (RSU): Presente - Assente .
- dott.ssa Adele Stefania Gagliardi (RSU): Presente - Assente .
- sig.ra Rita Cucinella (RSU): Presente - Assente .
- sig.ra Cesira Mangia Presente - Assente .

Per le OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL, nelle persone di:

- Ileana Remini _____ (CGIL FP): Presente - Assente
- ~~_____~~ (CISL FP): Presente - Assente
- Massimiliano Martino _____ (UIL FPL): Presente - Assente
- Massimo Mincuzzi _____ (FIALS): Presente - Assente
- ~~_____~~ (FSI): Presente - Assente
- ~~_____~~ (NURSING) Presente - Assente

Sono presenti, inoltre, la dott.ssa Raffaella Carnimeo, la dott.ssa Rosa Cascella, la dott.ssa Immacolata Elisabetta Todisco e la dott.ssa Barbara Contegiacomo, con funzioni di segretario verbalizzante.

Nel corso della mattinata i componenti della RSU Dott. Massimo De Toma e Dott.ssa Stefania Gagliardi hanno comunicato via mail la loro impossibilità a partecipare all'incontro.

Alle ore 13.14 è pervenuta via pec la comunicazione dell'assenza anche da parte della Dott.ssa Ileana Remini e la richiesta di rinvio dell'incontro. Il Dott. Gorgoni, in risposta, ha comunicato via mail l'impossibilità di rinviare l'incontro già fissato, per il breve preavviso con cui è stata comunicata l'assenza, oltre che la necessità da parte dell'Amministrazione di adottare il Protocollo entro e non oltre il 31 dicembre 2020.

Il dott. Mincuzzi evidenzia che, per consuetudine, nel caso in cui una O.S. chieda rinvio per improrogabili e concomitanti impegni sopraggiunti, lo stesso venga accordato quantomeno alla prima richiesta di rinvio e, quindi, si dichiara disponibile ad accordare il rinvio richiesto dalla FP/CGIL, ancorché pervenuto solo 45 minuti prima dell'inizio della riunione di contrattazione integrativa aziendale.

L'incontro si è incentrato sul seguente OdG, già notificato alle OO.SS. Comparto Sanità e alla RSU AReSS Puglia con nota prot. n. 4728 del 16/12/2020:

- **Protocollo applicativo per la gestione delle performance organizzative e individuali e del connesso Sistema premiante.**

Introduce l'argomento all'ODG la dott.ssa Contegiacomo, esponendo in primis le novità introdotte col Protocollo applicativo in discorso rispetto al pregresso sistema di misurazione della performance dell'Agenzia, anche alla luce delle osservazioni pervenute via mail. In particolare, si procede alla disamina dei seguenti punti:

- Valutazione comportamenti, pagelline e fasce di premialità;
- Distribuzione residui derivanti dal mancato raggiungimento della performance operativa e/o individuale;
- Creazione dei fondi per singola Unità operativa omogenea (Area/Servizio);
- Smart working vs presenza fisica in ufficio;
- Valutazione assenze per malattia (e/o altre tipologie di assenze dal servizio) ai fini della corresponsione delle premialità correlate alla performance.

La sig.ra Cesira Mangia prende la parola, esponendo le sue perplessità in ordine alle fasce di premialità: ritiene ingiusto che a differenti voti inerenti al comportamento dei dipendenti, non corrisponda una differente e proporzionale entità del premio (come del resto previsto dal vecchio Sistema); inoltre, valuta inadeguate le pagelline predisposte. La Dott.ssa Contegiacomo evidenzia che in tal modo si vuole andare incontro ai dipendenti, assicurando una differenziazione nelle valutazioni, senza incidere necessariamente sul versante economico (ovviamente nell'ambito della stessa fascia). Espone, altresì, la possibilità che rimanga invariata la previsione di cui al vecchio Sistema in relazione alle preferenze dei convenuti.

Tale rilievo della Sig.ra Mangia non raccoglie ulteriori osservazioni nel merito e la discussione procede sugli altri punti.

In particolare, il Dott. Mincuzzi esprime disaccordo sulla novità introdotta relativa alla creazione dei fondi per singola Unità operativa, poiché afferma che in nessun'altra realtà della

Regione Puglia si procede in tal senso. La Sig.ra Mangia e il Dott. Martino sarebbero, invece, favorevoli a sperimentare questa novità particolarmente sfidante. Anche il Dott. Gorgoni si esprime favorevolmente, sebbene intraveda il rischio di conflittualità interne ai piccoli gruppi, quali sono al momento le Aree e i Servizi dell' Agenzia.

A tale proposito, comunque, la Dott.ssa Contegiacomo spiega la precisa finalità di tale dettaglio, ovvero assicurare che i residui derivanti dal mancato raggiungimento della performance individuale (valutazione dei comportamenti inferiore al 100) di uno o più componenti di una specifica Unità operativa, vengano redistribuiti all'interno di quello stesso gruppo di lavoro proporzionalmente agli altri parametri registrati da ciascuno.

Anche in tal caso, e visti i tempi ristretti per valutare adeguatamente i dettagli del documento, la Dott.ssa Contegiacomo evidenzia la possibilità di procedere ancora secondo la logica del vecchio Sistema che prevedeva la redistribuzione su tutti dipendenti del Comparto dei suddetti residui. In aggiunta, la Dott.ssa Contegiacomo sottolinea la previsione di cui alle Circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica, per cui il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è un documento che può essere aggiornato ogni anno. Ancor più adesso, alla luce delle numerose novità intercorse durante il 2020, da ultimo le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del 9 dicembre che prescrivono che il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) venga inserito quale sezione del Piano Performance già a partire dal triennio 2021-2023.

Si passa, quindi, a discutere di come valutare i dipendenti che prestano servizio in smart working rispetto a quelli che assicurano la presenza fisica presso la sede di lavoro.

La Sig.ra Mangia e il Dott. Martino ritengono che le due tipologie di prestazione lavorativa debbano assumere un peso diverso ai fini della premialità correlata alla performance.

Il Dott. Mincuzzi evidenzia l'assoluta inopportunità di operare una tale differenziazione che non è prevista neanche dalle norme vigenti. Inoltre, sottolinea come la performance sia precipuamente correlata al raggiungimento di precisi obiettivi prescritti dal Piano che non vengono certo inficiati dalla modalità di espletamento della prestazione lavorativa (in presenza o in smart working), né tantomeno dalle assenze (o comunque non necessariamente).

Il Dott. Gorgoni esprime il proprio apprezzamento in relazione alla mole di attività che i dipendenti dell' Agenzia sono riusciti a gestire in modalità di smart working (sostanzialmente al 100%) a partire dalla seconda decade di marzo 2020.

Da ultimo, la Sig.ra Mangia richiama l'attenzione dei presenti sulla questione di valutare almeno le assenze per malattia ai fini della premialità correlata alla performance, ove queste fossero particolarmente numerose (ad esempio per metà anno). Il consesso si riserva la possibilità di mettere a votazione (una volta sentita la RSU al completo e le OO.SS. assenti) la suddetta previsione, definendo eventualmente un periodo di tolleranza oltre il quale escludere il dipendente interessato dal riconoscimento del premio.

Il Dott. Mincuzzi mostra apertura alle valutazioni del caso, ma esprime ancora una volta forti perplessità correlate al raggiungimento di precisi obiettivi di performance che non vengono necessariamente inficiati dalle assenze del dipendente che può magari riuscire a recuperare brillantemente il terreno perduto con l'impegno.

La Dott.ssa Contegiacomo, in vista della fine imminente dell'incontro, chiede che si valuti la circostanza (peraltro sollevata con mail dalla Sig.ra Mangia nei giorni che hanno preceduto l'incontro) relativa ai residui del Fondo premialità derivanti dal mancato/parziale raggiungimento della performance operativa di struttura. Il Dott. Mincuzzi prende la parola, evidenziando l'assoluta opportunità che il Fondo venga comunque integralmente distribuito tra i dipendenti del comparto nell'anno di pertinenza, senza generare residui a valere sul Fondo dell'anno successivo. Il consesso accoglie senza obiezioni la suddetta osservazione.

La RSU dell'Agenzia, per la quale era presente all'incontro solamente la Sig.ra Cucinella, non si è espressa su nessun punto, in attesa di confrontarsi con gli altri due componenti.

Si decide, quindi, di riaggiornarsi in tempi brevissimi, a seguito di ricezione del presente verbale da parte di tutti gli interessati (presenti e non) che vorranno eventualmente esprimere la loro scelta in merito alle varie questioni emerse nel corso della discussione.

Si ribadisce in chiusura di riunione la necessità da parte dell'Amministrazione di adottare il Protocollo in esame entro e non oltre il 31 dicembre 2020.

La riunione termina alle ore 15.00.

F.to dott. Giovanni Gorgoni

F.to dott. Massimo Mincuzzi

F.to dott. Massimiliano Martino

F.to sig.ra Cesira Maria Teresa Mangia

F.to sig. Rita Cucinella