

DISPOSIZIONI IN ORDINE ALLA VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DI SECONDA ISTANZA E COLLEGI TECNICI

Il presente documento disciplina, a far data dalla sua adozione, il percorso di valutazione degli incarichi affidati al personale dirigente, in ottemperanza agli artt. 25 e seguenti, in materia di verifica e valutazione dei dirigenti, dei CC.CC.NN.LL. del 3.11.2005 per la Dirigenza Medico e Veterinaria e Dirigenza SPTA – quadriennio 2002-2005, modificando ed integrando i vigenti regolamenti aziendali approvati con deliberazione del Direttore Generale n. 14 del 27.01.2009 di approvazione dei "Regolamenti in materia di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali al personale dirigente dell'Area Medica e Veterinaria e dell'Area SPTA".

Negli ultimi anni, l'Azienda Usl di Imola ha inteso rafforzare i propri strumenti di valutazione del personale dirigente, nella consapevolezza che il sistema di valutazione è un meccanismo operativo di rilevanza centrale nel funzionamento dell'organizzazione. Se da un lato il sistema di valutazione è indispensabile, nonché obbligatorio, per una piena applicazione degli istituti contrattuali, esso è comunque elemento fondante delle politiche del personale, in quanto genera informazioni che sono utili per tutti i sistemi operativi di gestione del personale (programmazione, reclutamento, selezione, ecc.) e fornisce ai dirigenti con responsabilità gestionali uno strumento efficace per il governo delle risorse umane (valutazione, sviluppo, formazione, ecc.).

E', anche, attraverso il sistema di valutazione che l'Azienda acquisisce conoscenza delle risorse e delle capacità professionali a disposizione e rende più trasparenti i rapporti coi propri dipendenti in funzione degli obiettivi da perseguire.

Come anche, inoltre, è rilevante lo stimolo che lo stesso valutato ottiene attraverso la valutazione: il dirigente ha occasione non solo di confrontarsi con il responsabile di riferimento, ma anche di valutare la propria prestazione professionale e le proprie competenze rispetto ai programmi futuri propri e dell'azienda.

Se gli strumenti relativi alla valutazione annuale della performance e alla valutazione di fine incarico sono stati ridefiniti con delibere, rispettivamente, n. 26 del 6.3.2013 e n.46 del 15.4.2014, alcuni aspetti di carattere procedurale e formale meritano ulteriore riflessione, anche alla luce delle novità introdotte a livello regionale a seguito dell'istituzione dell'OIV

unico per il Sistema Sanitario Regionale e delle prime indicazioni da esso fornite in materia (cfr. in particolare Allegato B della delibera 1/2014).

Le valutazioni espresse sui dirigenti costituiscono sintesi di un complesso iter procedimentale che vede coinvolte direttamente o indirettamente, sinergicamente, tutte le componenti dell'Azienda direttamente. Come allo stesso tempo, a conclusione del processo, sono presupposto imprescindibile per le determinazioni della Direzione Generale rispetto ai relativi effetti.

Valutatori di prima e seconda istanza, OIV, OAS, e Collegi Tecnici seppur organismi che operano in autonomia, agiscono, pur sempre, in stretta collaborazione all'interno di un unico sistema.

Alla luce del percorso fin qui fatto e del nuovo quadro regolamentare e dei nuovi strumenti posti in essere a livello aziendale si reputa necessario rivedere alcuni passaggi formali del processo valutativo, già disciplinato con deliberazione del Direttore Generale n. 14 del 27.01.2009 "Regolamento in materia di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali al personale dirigente dell'Area Medica e Veterinaria" e "Regolamento in materia di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali al personale dirigente dell'Area Sanitaria non medica, Professionale, Tecnica e Amministrativa", particolarmente per quanto riguarda le relazioni tra valutazione di prime e seconda istanza, al fine di rendere più fluido e meno ridondante l'intero processo di valutazione dei dirigenti.

Di conseguenza, fermo restando i principi sui quali deve poggiare l'intero procedimento valutativo, indicati anche dalla delibera 1/2014 dell'OIV regionale, ed in particolare:

- trasparenza dei criteri e delle procedure di valutazione e della loro applicazione puntuale e il più possibile oggettiva;
- adeguata informazione e partecipazione del valutato anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio;
- preventiva individuazione dei valutatori, con particolare attenzione alla catena delle responsabilità gerarchico-funzionali;
- diretta conoscenza dell'attività svolta dal valutato da parte del valutatore;
- previsione di una procedura di seconda istanza in caso di difformità di posizioni tra valutatore e valutato nella valutazione di prima istanza;
- adeguata formazione dei valutatori, in modo da realizzare condivisione e comprensione delle metodologie di valutazione adottate e garantire omogeneità nelle attitudini valutative;

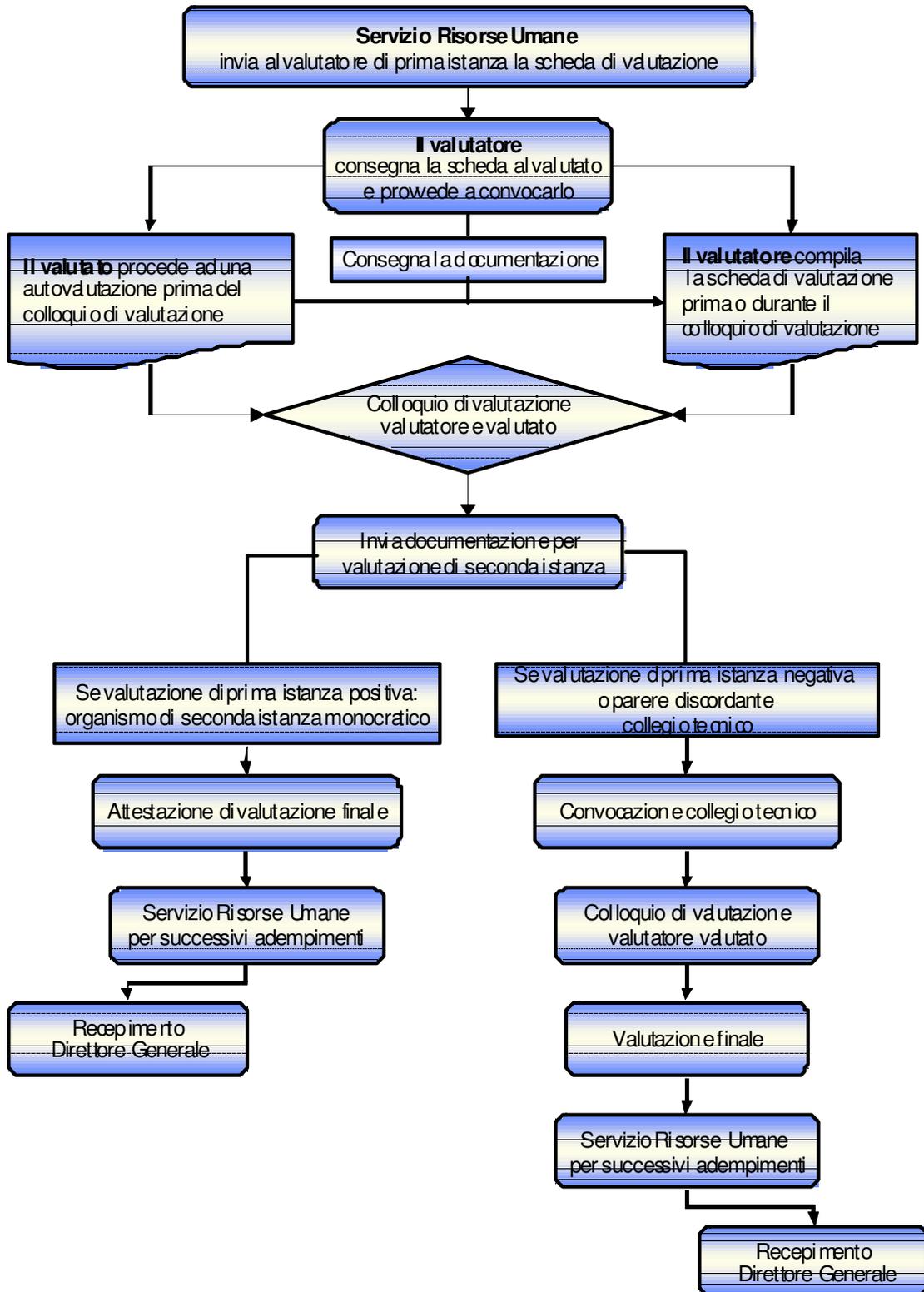
il processo di valutazione deve concludersi con un giudizio finale il più possibile condiviso tra valutatore e valutato, rimandando a procedure formali di riesame, attraverso il coinvolgimento, anche di soggetti esterni e in posizione terza, nei casi di mancata condivisione di giudizio o per eventuale violazione di norme procedurali.

Così se nelle procedure di valutazione annuali della performance il riesame, su istanza di parte, deve essere preceduto da un tentativo di ricomposizione e condivisione, nei procedimenti di valutazione dei dirigenti a fine incarico, il Collegio Tecnico nella sua composizione piena e con la presenza di professionalità esterne, assume rilevanza indispensabile solo nel caso di valutazione negativa o nel caso in cui la valutazione di prima istanza si concluda con mancanza di condivisione del giudizio finale.

Nella circostanza di una valutazione di prima istanza positiva e condivisa il Collegio Tecnico svolge prioritariamente una funzione di attestazione della regolarità della procedura senza entrare nel merito delle specifiche valutazioni.

Per cui il Collegio Tecnico, nel caso di valutazione di prima istanza positiva e qualora non ci siano specifiche richieste di riesame da parte del valutato, si reputa che ben possa esprimersi in composizione monocratica attraverso il solo Presidente (come identificato nelle delibere di definizione della composizione dei Collegi Tecnici a seconda del dirigente oggetto di valutazione).

Diagramma di flusso



All. scheda organismo monocratico da usare in caso di valutazione 1[^] istanza positiva

COLLEGIO TECNICO IN COMPOSIZIONE MONOCRATICA
SCHEDA DI GIUDIZIO FINALE ALLA VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE

Dirigente valutato: _____

Incarico ricoperto: _____

Unità Operativa: _____

Periodo di incarico: _____

Dirigente valutatore di prima istanza: _____

Valutazione di prima istanza ottenuta: punti _____

Giudizio di valutazione di prima istanza: _____

ESAME DELLA DOCUMENTAZIONE E DEL PROCEDIMENTO DI PRIMA ISTANZA
DA PARTE DEL VALUTATORE COMPETENTE

E' stata data adeguata informazione al valutato: _____

Partecipazione del valutato: _____

Condivisione del giudizio finale: _____

Completezza della documentazione a supporto della valutazione di prima istanza: _____

Regolarità della procedura: _____

Giudizio finale di valutazione

Data

Il Direttore del Dipartimento