

POSTA IN ENTRATA
22 FEBBRAIO 2021
n. 0001612

A.S.P. Istituto Romano di San Michele
Roma
Nucleo di Valutazione

Verbale n. 3/2021

Il giorno 19 Febbraio 2021 alle ore 08.30 il sottoscritto dr. Massimo Cervoni, componente unico del Nucleo di Valutazione dell'ASP Istituto Romano di San Michele ora A.S.P. è presente presso la sede dell'Azienda e procede all'audizione dei dipendenti ...Omissis... , ...Omissis... , ...Omissis... e ...Omissis... che hanno presentato ricorso avverso alla valutazione ricevuta ...Omissis... per l'anno 2020.

Premesso che con nota protocollo n. 0001119 dell'8 febbraio 2021, a firma del Direttore dr. Claudio Panella, è stata inoltrata la copiosa documentazione dei dipendenti sopra richiamati che hanno richiesto il riesame della proposta di valutazione, ai sensi dell'art. 11, comma 6, del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con determina n. 339 del 18 luglio 2019.

Considerato che le procedure di conciliazione, ai fini della verifica della correttezza valutativa di cui al citato art. 11, comma 6, prevedono che "per le posizioni organizzative e per il personale dipendente il valutato ha diritto di chiedere il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Dirigente valutatore che è tenuto ad esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento, se anche dopo tale confronto persiste il disaccordo la proposta valutativa è posta all'attenzione del Nucleo di Valutazione che opera un controllo formale sul rispetto e la coerenza con il Regolamento di valutazione e le norme di riferimento".

Premesso, altresì, che due sono i criteri guida che devono contraddistinguere la funzione dell'Organismo di Valutazione in tema di procedure di conciliazione, ossia:

- che in tema di valutazioni effettuate dai dirigenti, queste hanno un contenuto altamente discrezionale e, come tale, non possono essere assoggettate a nessun sindacato di merito, se non nel caso in cui, in base alla scheda di punteggio e/o alle doglianze svolte dal dipendente e alle considerazioni del dirigente in sede di audizione, emerga un quadro valutativo palesemente illogico o irragionevole, ovvero contraddittorio;
- che le valutazioni del datore di lavoro, in ordine al rendimento ed alla capacità professionale del lavoratore, espresse con le note di valutazione, sono sindacabili dal giudice solo in riferimento ai parametri oggettivi previsti dal contratto collettivo ed agli obblighi contrattuali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., e che, quindi, sul datore di lavoro grava esclusivamente l'onere di motivare, anche se solo sinteticamente, queste note, allo scopo di permettere il controllo da parte del giudice dell'osservanza di siffatti parametri.

Va altresì ribadito che la valutazione espressa nei confronti dei dipendenti non costituisce un provvedimento amministrativo, trattandosi di atto di natura privatistica di gestione del rapporto di lavoro, che come tale è adottato dai dirigenti nell'esercizio dei poteri del privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Non emergono, quindi, possibilità di ricorso

gerarchico di carattere amministrativo, ma la conciliazione deve tendere a risolvere i conflitti nell'ambito del processo valutativo e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

L'Organismo di Valutazione sentite le parti in causa proporrà delle soluzioni in merito.

Alle ore 09.05 iniziano le audizioni con i seguenti orari:

...Omissis... ore 09.05

...Omissis... ore 09.20

...Omissis... ore 09.40

Risulta assente ...Omissis... che ha chiesto il rinvio trovandosi in stato di malattia e ...
Omissis... vengono incontrati contemporaneamente trattandosi ... che peraltro hanno presentato le medesime motivazioni all'interno del ricorso.

I ricorrenti illustrano con dovizia di particolari i motivi che li hanno indotti a presentare i ricorsi e chiedono sostanzialmente una revisione della schede per quanto attiene ai punteggi assegnati alla performance individuale.

In particolare vengono analizzate le posizioni ...Omissis... e ... in quanto, trattandosi di valutazioni negative di cui all'art. 10 del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, avrebbero dovuto essere precedute da note di contestazione nel corso della gestione.

Tutti i ricorrenti fanno presente che l'anno 2020 è stato caratterizzato dalla straordinarietà degli eventi e che probabilmente le valutazioni hanno risentito di tali circostanze.

Di seguito alle ore 10.00 si procede ad incontrare il ...Omissis... con il quale vengono affrontati in contraddittorio i temi che hanno caratterizzato le audizioni con i ricorrenti.

Dopo ampia discussione si conviene quanto segue e si assumono le seguenti determinazioni:

1. **Verrà confermata da parte...Omissis... la valutazione conseguita ...Omissis...
... relativamente all'annualità 2020, giacché dall'esame delle controdeduzioni esposte in sede di audizione è emerso che i ricorrenti non contestano la valutazione ricevuta in quanto tale (peraltro più che discreta), ma chiedono la revisione del punteggio in termini relativi che consenta loro di poter partecipare con successo alle selezioni per le progressioni economiche orizzontale. Tale motivazione non può essere accolta e di conseguenza si procederà alla conferma dei valori contenuti nelle schede.**
2. **Sarà rettificata da parte ...Omissis... la valutazione ricevuta ...Omissis...
... per quanto attiene ai punteggi assegnati alla performance individuale modificandoli nella misura ... del punteggio massimo previsto (assegnando quindi ...). Pur riconoscendo che le dipendenti in questione presentano ampi margini di miglioramento delle proprie prestazioni, una valutazione negativa avrebbe dovuto in ogni caso essere preceduta da contestazioni nel corso delle gestione e da incontri mirati in grado di rendere consapevole il dipendente della gravità della situazione. Per il futuro verranno predisposti appositi incontri e colloqui intermedi che consentano di evidenziare per tempo le aree critiche.**

Infine per quanto concerne il ricorso ...Omissis... e la richiesta di rinvio si dispone di comunicare ...Omissis... e al suo legale che l'incontro verrà fissato a partire dal mese di marzo dal momento che ...Omissis... fino alla fine di febbraio.

Si suggerisce comunque all'Azienda di concludere il processo valutativo nei confronti del restante personale procedendo nel contempo all'accantonamento delle somme eventualmente necessarie per la liquidazione delle spettanze ...Omissis... .

Si invita l'Ente a comunicare ai soggetti interessati l'esito del ricorso avendo cura di trasmettere a ciascuno la parte del verbale di competenza, rendendo anonime le altre parti.

Si coglie infine l'occasione per far presente che, d'intesa con l'istituto e alla luce dell'art. 14 del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance "Norma Transitoria" si è stabilito di procedere alla conclusione del processo valutativo per l'anno 2020 tenendo conto dei seguenti elementi:

- 1) L'Istituto ha dovuto affrontare il processo di trasformazione in A.S.P. che ha influito sul rispetto dei tempi del ciclo della performance anno 2020 con l'inevitabile e frequente adeguamento, in corso d'anno, alle nuove prospettive e ai nuovi orizzonti derivanti anche dalla mutazione della natura giuridica dell'Istituto;
- 2) Si è presa in considerazione la Relazione del Commissario Straordinario del 20 novembre 2020, trasmessa alla Regione Lazio, in ordine alle attività svolte dalle varie strutture di massima dimensione dell'ente nel periodo marzo –novembre 2020. Da detta relazione si è potuto apprezzare l'andamento produttivo ed organizzativo dell'Istituto, il grado di raggiungimento degli obiettivi della gestione previsti per lo stesso anno 2020, le variazioni imposte dagli eventi al ciclo della performance ed al ciclo di produzione aziendale e la risposta, in termini di impegno e di valore aggiunto, espressa dalla maggior parte del personale dipendente.
- 3) E' stata analizzata la relazione al Bilancio di Previsione per l'anno 2020, approvato con decreto del Commissario Straordinario, che nel capitolo denominato " piano delle attività" delinea le linee operative dell'Istituto ed i possibili obiettivi da raggiungere con i tempi previsti;
- 4) Sono state acquisite le relazioni dei responsabili, dirigenti e incaricati di posizione organizzativa, con le quali sono stati determinati compiutamente il grado di raggiungimento degli obiettivi della gestione per l'anno 2020.

Ai sensi del vigente Regolamento sul funzionamento e la nomina dell'Organismo di valutazione, il presente verbale viene archiviato e conservato presso l'Ufficio Gestione delle risorse umane e di esso ne viene pubblicata una versione per estratto nel link "Amministrazione Trasparente" nell'apposita partizione dedicata.

La seduta si chiude alle ore 12.00.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dr. Massimo CERVONI

