

POSTA IN ENTRATA
18 MARZO 2021
n. 0002469

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

Verbale n. 4/2021

Il giorno 12 Marzo 2021 alle ore 09.30 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 *... Omissis...* che ha presentato ricorso avverso alla valutazione ricevuta dal dirigente dr. Fiore Carlo 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 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, *... Omissis...*

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 09.40 inizia l'audizione ... che si presenta accompagnata dall'Avv. ... ricorrente e il legale illustrano con dovizia di particolari i motivi che li hanno indotti a presentare il ricorso e chiedono sostanzialmente una revisione della scheda per quanto attiene ai punteggi assegnati alla performance individuale e al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

In particolare si prende atto che, trattandosi di valutazione ... di cui all'art. 10 del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, la scheda finale avrebbe dovuto essere preceduta da note di contestazione nel corso della gestione.

Gi astanti fanno presente che l'anno 2020 è stato caratterizzato dalla straordinarietà degli eventi e che probabilmente la valutazione ha risentito di tali circostanze.

Di seguito alle ore 10.00 si procede ad incontrare il Dr. Fiore Carlo dirigente del Settore Sanitario con il quale vengono affrontati in contraddittorio i temi che hanno caratterizzato l' audizione con ... e il legale designato.

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

1. **Sarà rettificata da parte del dr. Fiore** la valutazione ricevuta ... per quanto attiene ai punteggi assegnati alla performance individuale modificandoli nella misura del ...% del punteggio massimo previsto (assegnando quindi punti ...). Pur riconoscendo che ... dipendente in questione ... una valutazione ... 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 situazione. Per il futuro verranno predisposti appositi incontri e colloqui intermedi che consentano di evidenziare per tempo le aree critiche. Anche per quanto attiene al punteggio relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura il punteggio sarà modificato nella percentuale del ... % pari a punti ... Anche in questo caso dal confronto è emerso che nel 2020 non erano stati assegnati obiettivi specifici ... dipendente, mentre per l'anno 2021 risulta che il dirigente ha formalizzato in dettaglio gli obiettivi da perseguire con nota specifica. Tale circostanza fa ritenere che si stia dedicando la giusta attenzione alle disposizioni previste dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Istituto (S.M.V.P.).

Si invita l'Ente a comunicare ai soggetti interessati l'esito del ricorso.

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 11.30.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dr. Massimo CERVONI

