

VERBALE N. 4 DEL 22 MAGGIO 2020

Il giorno 22 maggio 2020 alle ore 15,30, presso la sede legale della Asl Napoli 3 Sud, in Torre del Greco, si è tenuta la riunione dell'Organismo indipendente di valutazione OIV.

Argomenti all'Ordine del Giorno:

- Monitoraggio della prima fase di avvio del Piano della performance 2020-2022 –annualità 2020 delibera 94/2020
- Percorso di valutazione degli obiettivi assegnati al personale dirigente dal piano delle performance 2019-2021 – annualità 2019 - delibera 1003 del 27/11/2019
- Varie ed eventuali

Presenti:

dr. Sergio Lodato, Presidente dell'OIV

dott.ssa Daniela Marcellini, componente dell'OIV avv. Mario Calenda – Componente

dr. Ciro Inserra, Direttore della UOC Valutazione Risorse Umane e Performance (VRU)

dr.ssa Giovanna Longobardi - Dirigente medico UOC VRU

Il Presidente apre la riunione per la discussione del 1° punto all'ordine del giorno illustrando la bozza di documento predisposto, inerente l'adempimento relativo ai risultati del Monitoraggio della prima fase di avvio del Piano della performance 2020-2022-annualità 2020 delibera 94/2020 e la scheda di valutazione. Sul testo e sulla scheda, che i presenti hanno ricevuto, in posta elettronica insieme alla convocazione della riunione, vi è stata una approfondita discussione che si è conclusa con la condivisione del documento da parte di tutti i componenti dell'OIV.

Subito dopo è stata esaminata la scheda di valutazione del piano triennale della performance 2020-2022 e annualità 2020 proposta dal Presidente. Nel merito il dr. Inserra ha fornito alcune utili precisazioni e chiarimenti che hanno consentito di integrare il testo proposto. Il documento e la scheda di valutazione vengono approvate dai componenti dell'OIV e si allegano al presente verbale costituendone parte integrante e sostanziale.

Si procede ad affrontare il 2° punto all'ordine del giorno: "Percorso di valutazione degli obiettivi assegnati al personale dirigente dal piano delle performance 2019-2021 – annualità 2019 - delibera 1003 del 27/11/2019" Il Presidente chiede al dr. Inserra di informare l'organismo: sullo stato della trasmissione delle schede di valutazione dei dirigenti anno 2019 da parte dei responsabili delle strutture e sul livello di qualità delle schede. Si sottolinea quest'ultimo aspetto memori delle difficoltà che l'OIV ha incontrato nella valutazione 2018 a causa dell'incompletezza riscontrata nella



documentazione trasmessa dai responsabili delle UO che non era stata sottoposta ad adeguati controlli. Il dr. Inserra interviene dichiarando che la gran parte delle schede di valutazione dei dirigenti, anno 2019, risultano già trasmesse e che il suo ufficio ha in corso l'esame della documentazione per scartare quella incompleta che viene ritrasmessa ai responsabili delle Unità Operative, per le opportune correzioni. Pertanto ci informa che all'OIV saranno sottoposte schede corrette e complete e che confida che anche il file contenente l'elenco dei dipendenti con le informazioni necessarie per la valutazione dell'OIV, sia corretto e nel formato realizzato dai componenti dell'OIV nel corso della valutazione 2018. La discussione prosegue entrando nel merito delle funzioni di valutazione dell'OIV. A tal proposito il presidente ricorda il punto di vista, più volte ribadito dall'Organismo in merito alle funzioni di valutazione del personale dirigente valutato, in prima istanza dai rispettivi preposti. Tale funzione attiene, principalmente, alla verifica e alla validazione della correttezza metodologica del processo di valutazione adottato dai valutatori di I istanza ed eventualmente di II istanza, se previsti; Tale funzione dell'Organismo di valutazione è stata esplicitamente indicata nella Delibera della Asl Na 3 Sud n. 74 dello 05.03.2015 ad Oggetto: Revoca deliberazione 285/5010. Adozione del regolamento per la valutazione degli incarichi dirigenziali del personale dell'area della dirigenza medico e dell'area della dirigenza sanitaria professionale, tecnica e amministrativa. Si riporta, di seguito, l'articolo 4 del regolamento allegato alla delibera 682 dello 07.09.2018

Art. 4 Organismo per la verifica e la valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti e tipologie di valutazione

“Gli organismi preposti alla verifica dei Dirigenti ai sensi dell’art. 15, commi 5 e 6 del D.lgs 502/1992 s.m.i. ed artt. 26 dei CCNL 03/11/2005 della dirigenza Medica e Veterinaria e corrispondente S.P.T.A. sono: a) il Nucleo di valutazione/oggi OIV (organismo indipendente di valutazione della performance); b) il Collegio tecnico; Il Nucleo di valutazione/OIV procede, sulla base di un suo specifico regolamento, alla verifica annuale, basata essenzialmente sulla regolarità formale e metodologica della valutazione di prima istanza, dei risultati raggiunti da tutti i Dirigenti, in relazione agli obiettivi affidati, ai fini dell’attribuzione della retribuzione di risultato.”

In proposito si esprime, recentemente, anche il CCNL 2016-2018 della Dirigenza sanitaria all'art.57 Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti , punto 5. Che recita: *“.....5. Per le diverse tipologie di valutazione sopra richiamate, sulla base degli specifici regolamenti aziendali di attuazione:*

- la valutazione di prima istanza attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito;*

Organismo indipendente di Valutazione

- *la valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali; inoltre si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui all'art. 60 (La valutazione negativa)."*

La predetta interpretazione del ruolo dell'OIV nel processo di valutazione è stata anche riportata nella deliberazione, della Asl Na3 sud, 1054 del 11.12.1919 ad oggetto: "presa d'atto e approvazione della relazione delle performance 2018 – Asl Na 3 sud - di cui all'art. 10 del Dlgs 150/2009 e della delibera Civit 5/2012 e 23/2013". Nel documento, al paragrafo "Valutazione di performance" è riportato che il ruolo dell'OIV, nel processo di valutazione individuale e organizzativa dei singoli dirigenti attiene, principalmente, alla verifica del rispetto degli obiettivi fissati dal Piano della performance, alla verifica e validazione della correttezza metodologica del processo di valutazione adottate dai valutatori di I istanza ed eventualmente di istanza successiva, ove previsti.

La Asl Na3 Sud, come segnalato dall'OIV nelle sue primissime riunioni, non si è ancora dotata del documento sul Sistema di misurazione e valutazione delle performance (SMVP) che disciplina, anche: fasi e soggetti della valutazione; L' OIV, più volte, formalmente, ne ha sollecitato l'adozione. A tal proposito il dr. Inserra, informa i presenti che il documento su SMVP è in gran parte predisposto e che a breve potrà essere deliberato. . Nella prassi del processo di valutazione delle performance della Asl Na3 sud, è stata definito, il ruolo dell'OIV come valutatore di II istanza. Si ritiene che attualmente, come indicato dal citato ultimo CCNL della dirigenza sanitaria, la Funzione della valutazione dell'OIV non si configura quale valutazione di seconda istanza in quanto, questa, è una valutazione di merito, e non di metodo, nella quale il superiore gerarchico del valutatore di I istanza (o altra figura appositamente individuata) è chiamato a formulare una nuova valutazione (che può ricalcare la precedente o discostarsi da essa). Il ruolo dell'OIV nella valutazione delle performance del personale è anche descritto nelle Linee Guida per il Sistema di Misurazione e valutazione delle performance n. 2 – dicembre 2017 di cui si riporta, di seguito, lo stralcio estratto dal paragrafo 5.2 *Il processo di programmazione, misurazione e valutazione della performance individuale*

“ Il processo di valutazione è l'elemento chiave della valutazione individuale, il cui attore, e responsabile, principale è la dirigenza. Il processo, e in particolare i colloqui tra valutato e valutatore, consentono di chiarire le attese, evidenziare i punti di miglioramento a fronte di problemi, ma anche di fornire riscontri positivi in modo diretto. Le amministrazioni hanno già sistemi di valutazione della performance individuale; spesso, però, nella pratica il processo non è coerente con quello sopradescritto, diminuendo la rilevanza della valutazione individuale nel processo di sviluppo delle risorse umane.

L'OIV ricopre un ruolo importante nella valutazione individuale a due livelli.

- *Innanzitutto l'OIV effettua una verifica metodologica di adeguatezza del sistema di valutazione rispetto alla tipologia di amministrazione, alla sua storia ed evoluzione.*
- *In secondo luogo verifica il corretto svolgimento dei processi di misurazione e valutazione, il cui output è la valutazione del personale.*

E' infatti evidente che il corretto svolgimento dell' attività di valutazione è influenzato, in primo luogo, dalle modalità con cui sono stati selezionati ed assegnati gli obiettivi , dall'adeguatezza degli

indicatori prescelti e dell'affidabilità delle fonti dei dati che li alimentano. Compito dell' OIV, quindi, è quello di assicurare in tutte le fasi del ciclo, ed in particolare in fase di pianificazione e assegnazione degli obiettivi, il proprio supporto metodologico, segnalando all' amministrazione le criticità riscontrate ed i suggerimenti utili per il miglioramento del sistema.

L'OIV deve infine effettuare la proposta di valutazione dei dirigenti di vertice in base alle modalità operative definite dall' amministrazione nel proprio SMVP. Nello svolgimento di tale attività, deve garantire un'adeguata partecipazione dei valutati al processo di valutazione nonché la trasparenza e la tracciabilità dell' intero processo.

Pertanto, in considerazione di tutto quanto riportato, relativamente al ruolo dell'OIV nel processo di valutazione dei dirigenti, l'OIV, per la valutazione dei risultati 2019 procederà alla verifica del rispetto degli obiettivi fissati dal Piano della performance, alla verifica e validazione della correttezza metodologica del processo di valutazione e delle misure adottate dai valutatori di I istanza ed eventualmente di istanza successiva, ove prevista.

Cosa diversa, invece, sono le procedure di conciliazione che operano a valle della conclusione del processo di valutazione e costituiscono uno strumento di garanzia per il valutato in ottica di prevenzione di eventuali contenziosi. Ne consegue che la procedura di conciliazione deve prevedere l'individuazione di un soggetto terzo (potrebbe essere OIV a svolgere la procedura di conciliazione) che può essere chiamato in causa dal valutato, laddove questi non concordi con gli esiti della valutazione. Nella procedura di conciliazione saranno analizzati i fatti e formulata, ai due soggetti (valutato e valutatore), una proposta di conciliazione che cerchi di tener conto delle posizioni di entrambe le parti e delle risultanze degli atti e della documentazione sottoposta all'esame del soggetto conciliatore. In sede di conciliazione non vi è, pertanto, alcuna riformulazione unilaterale del giudizio (come può avvenire invece nella valutazione di II istanza) bensì una mera proposta che le parti sono libere di accettare o meno. Il SMVP, quindi, deve descrivere tali procedure, individuando il soggetto deputato a formulare la proposta di conciliazione, le regole per attivazione gestione della procedura



conciliativa, i possibili esiti della stessa Tenuto conto che il documento di misurazione e valutazione di performance va adottato dall'Amministrazione e "va sottoposto a parere vincolante dell'OIV", rappresenta al direttore della UOC Valutazione risorse umane e performance, la disponibilità e l'interesse dell'Organismo a confrontarsi sui suoi contenuti prima dell'approvazione.

Al presente verbale si allegano i seguenti documenti:

- 1) Relazione sull'avvio del ciclo della performance anno 2020-2022 - Direttiva annuale del Direttore Generale per l'anno 2020. Deliberazione 94/20
- 2) Scheda di valutazione del Piano della performance anno 2020-2022 - Direttiva annuale del Direttore Generale per l'anno 2020.

Si richiede al direttore della UOC valutazione risorse umane e performance di trasmettere il presente verbale, per opportuna conoscenza, al Sig. Direttore Generale e ai sigg.ri Direttore Sanitario e Direttore Amministrativo

La riunione si conclude alle ore 18,30 del 22 maggio 2020

dr.Sergio Lodato – Componente



Avv. Mario Calenda – Componente



Dr.ssa Daniela Marcellini – Componente

