

**METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEI  
TITOLARI DI INCARICO DI POSIZIONE  
ORGANIZZATIVA**

OSRU

ModosRU 003

AZIENDA SANITARIA LOCALE CN1

Gli organismi preposti alla verifica sono :

- il Direttore/Responsabile della Struttura di appartenenza del titolare dell'incarico o il Direttore del Dipartimento cui si affianca il responsabile della S.S. SITRP - o il coordinatore del personale del dipartimento per i profili del ruolo sanitario;
- il Collegio Tecnico costituito ai sensi del CCIA;
- il Nucleo di Valutazione.

Il Direttore/Responsabile della Struttura di appartenenza o il Direttore del Dipartimento o loro delegato (il delegato deve comunque appartenere all'area dirigenziale) annualmente e in corrispondenza con la scadenza dell'incarico, effettua una valutazione di prima istanza verificando

- le attività svolte e
- il raggiungimento degli obiettivi individuali affidati

in relazione al titolare di Posizione Organizzativa di proprio riferimento.

Il Collegio Tecnico procede, con cadenza pari alla durata degli incarichi, alla valutazione di seconda istanza verificando le attività svolte, il raggiungimento degli obiettivi individuali nonché il curriculum formativo e professionale maturato dei titolari di Posizione Organizzativa.

Il Nucleo di Valutazione procede alla verifica annuale del raggiungimento degli obiettivi affidati alle singole Strutture aziendali i quali possono essere strettamente correlati agli obiettivi individuali affidati ai titolari di incarico.

### Verifica conseguente all'attribuzione dell'incarico

Il periodo oggetto di valutazione decorre dal momento del conferimento dell'incarico.

La valutazione è diretta alla verifica dell'aderenza dell'attività svolta ai criteri in base ai quali sono state individuate e graduate le posizioni, e cioè:

- le **relazioni**, ossia il grado di rilevanza e di frequenza dei rapporti con interlocutori interni, esterni ed istituzionali;
- le **responsabilità**, ossia l'autonomia, la rilevanza e l'esposizione al rischio sia su aspetti di natura economica che organizzativa e tecnologica, unitamente alle **decisioni**, ossia il grado di complessità dei problemi affrontabili nonché l'ampiezza delle soluzioni prospettabili rispetto agli obiettivi aziendali;
- la **gestione delle risorse umane**, ossia l'impegno legato alla dimensione quali-quantitativa dei collaboratori diretti ed indiretti ed alla loro valutazione;
- la **competenza**, ossia il grado di rilevanza, di impegno e di aggiornamento, sia in termini di capacità intellettuali che tecnico-professionali (specializzazione e complessità delle competenze attribuite);
- l'**osservanza delle direttive e la disponibilità in termini di orario**.

La valutazione di prima istanza avviene utilizzando una scheda di valutazione dove i singoli criteri sono graduati in una scala di giudizio da 1 a 5. Il valutato esprime preliminarmente il giudizio sulla propria prestazione e successivamente, in occasione del colloquio di valutazione, lo discute con il proprio valutatore (Responsabile diretto) il quale può o meno confermarglielo.

Il punteggio deve essere così interpretato :

- 1 = punti 1

- 2 = punti 5
- 3 = punti 10
- 4 = punti 15
- 5 = punti 20

Si considera positivamente superata la verifica se il candidato consegue un punteggio non inferiore a 65 - pari ai 2/3 del massimo - e comunque con non più di 2 punteggi inferiori al valore 3.

I criteri e la metodologia di valutazione, il valutatore di prima istanza e i tempi di effettuazione sono comunicati ai dipendenti titolari di incarico al momento del conferimento.

L'avvio della procedura relativa alla valutazione dell'incarico ha luogo a partire dal termine dell'incarico e deve concludersi entro i 3 mesi successivi. L'esito della verifica effettuata dal Collegio Tecnico viene successivamente comunicato agli interessati.

Il titolare di incarico valutato deve essere convocato dal Collegio Tecnico qualora il giudizio di prima istanza, o comunque le risultanze, siano negative per acquisirne in contraddittorio le considerazioni; il titolare di incarico può chiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale o ; il valutato può sempre chiedere di essere ascoltato.

Il valutatore deve avere diretta conoscenza dell'attività del valutato e, almeno in termini di massima, delle regole tecniche cui debba attenersi ove previste.

Quando la persona del valutatore cambi nel corso del periodo di durata dell'incarico e il sostituto abbia effettuato una valutazione dell'attività dell'incaricato per il periodo di durata della collaborazione, questa può essere considerata insieme a quella del subentrante. Qualora quest'ultimo non sia in grado di esprimere il giudizio e manchi la relazione del sostituto, la valutazione può essere affidata a un collaboratore di questi individuato dal subentrante secondo le regole generali.

L'incarico può essere revocato anche anticipatamente rispetto alla scadenza ordinaria su proposta del dirigente valutatore nei casi previsti dal CCIA.

Il mancato raggiungimento del parametro standard richiesto determina la revoca dell'incarico con le relative conseguenze sulla ulteriore liquidazione della connessa indennità di funzione secondo le modalità previste nel CCIA.

L'esito della valutazione annuale è acquisito agli atti. Di esso si tiene conto ai fini dell'affidamento di altri incarichi.