

3.2. Le aree e gli strumenti della valutazione

Le diverse tipologie di responsabilità legate all'esercizio dell'attività dirigenziale tengono conto della sempre più evidente differenziazione tra competenze gestionali e competenze professionali. Il contesto normativo di riferimento definisce due distinte categorie di valutazione: quella della qualità e dei risultati professionali e quella relativa ai risultati gestionali.

Sono infatti previsti due diversi organismi valutativi in ambito aziendale: il Collegio Tecnico, composto da dirigenti e presieduto dal capo-dipartimento, chiamato in causa nella valutazione dell'attività professionale, e il Nucleo di Valutazione che verificherà i risultati di gestione.

Lo strumento di valutazione prevede la misurazione di aspetti tangibili, legati ai risultati professionali e gestionali del dirigente, ottenuti sia individualmente che in équipe, e di aspetti cosiddetti intangibili, tipici di attitudini, qualità e competenze del dirigente stesso.

Tale strumento di valutazione è articolato in tre aree di valutazione:

- a) Competenze gestionali ed organizzative;
- b) Competenze relazionali;
- c) Competenze tecniche.

Ogni area contiene i fattori ed i relativi indicatori che verranno utilizzati per valutare gli aspetti inerenti alla posizione ed alla performance ed ai profili attesi.

4. Indirizzi ed obiettivi per la valorizzazione professionale ed economica delle Risorse Umane

Fermo restando quanto previsto dai CCNL e dai contratti integrativi aziendali delle varie aree contrattuali, l'Azienda con l'atto di diritto privato può introdurre elementi di flessibilità nella gestione e valorizzazione del personale dipendente.

A tal fine, in base ad una autonoma valutazione di bilancio, può essere costituito un fondo che è alimentato tanto da risorse derivate dagli specifici CCNL, che da risorse aggiuntive aziendali, finalizzato ad erogare il trattamento economico accessorio sia ai