



**DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO N. 352 del 20.12.2019**

Oggetto: approvazione Sistema di valutazione permanente della performance del personale dipendente dell'Ordine

Sono presenti:

PRESIDENTE	Dott. Giacomo CAUDO
VICE PRESIDENTE	Prof. Renato PALMERI
CONSIGLIERE SEGRETARIO F.F.	Dott. Fabrizio SOTTILE
CONSIGLIERE	Prof. Giuseppe LO GIUDICE
CONSIGLIERE	Prof.ssa Rosa F. MUSOLINO
CONSIGLIERE	Dott. Salvatore ROTONDO
CONSIGLIERE	Prof. Carmelo SALPIETRO DAMIANO
CONSIGLIERE	Dott.ssa Angela SILVESTRO
CONSIGLIERE	Dott. Carmelo STAROPOLI

Il Consiglio Direttivo dell'Ordine provinciale dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Messina, riunito nella seduta del 20 dicembre 2019;

VISTO il DLCPS n. 233/1946 e ss.mm.ii.;

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

VISTO il CCNQ per la Definizione dei Comparti delle Aree di Contrattazione Collettiva Nazionale (2016-2018), sottoscritto dall'ARAN e dalle competenti Organizzazioni sindacali in data 13 luglio 2016;

VISTO il CCNL relativo al Personale del Comprato Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, sottoscritto dall'ARAN e dalle competenti Organizzazioni sindacali in data 12 febbraio 2018;

VISTO il CCNL relativo al Personale dell'Area delle Funzioni Centrali di cui all'art. 7, comma 2, del predetto CCNQ, triennio, sia di parte giuridica che economica, 2016-2018, sottoscritto dall'ARAN e dalle competenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali il 09/03/2020;

PRESO ATTO del disposto di cui all'art. 2, comma 2 bis, del D.L. n. 101/2013, convertito dalla L. n. 125/2013, il quale esonera gli Ordini e le rispettive Federazioni Nazionali dalle statuizioni di cui all'art.14 e Titolo III del D. Lgs.150/2009;

CONSIDERATO che:

- per ciascun esercizio finanziario la parte residua del fondo per il trattamento accessorio del dirigente e del personale inquadrato nelle aree A, B e C, non utilizzata per la remunerazione dei trattamenti fissi e ricorrenti e per il lavoro straordinario, diviene disponibile per la corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e individuale, finalizzata al miglioramento dei servizi;



- in base ai principi generali di ottimizzazione della produttività del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, si ritiene opportuno collegare il riconoscimento dei superiori compensi accessori ad un sistema di valutazione permanente della performance di tutto il personale dipendente, dirigente e non dirigente;

VISTO l'allegato documento, recante "Sistema di Valutazione Permanente della Performance del Personale dipendente", parte integrante e sostanziale del provvedimento, già condiviso con ciascuna unità lavorativa dell'apparato amministrativo dell'Ordine, posto che nessuna delle suddette risulta iscritto ad alcuna organizzazione sindacale.

ACQUISITO il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti;

SENTITO il Segretario;

SENTITO il Tesoriere;

all'unanimità dei presenti,

#### DELIBERA

per le motivazioni di cui in premessa,

1. di approvare l'allegato documento denominato "Sistema di Valutazione Permanente della Performance del Personale dipendente", che forma parte integrante e sostanziale della presente decisione;
2. di rendere esecutivi i contenuti del suddetto atto, fino a successive integrazioni e/o modificazioni anche in ragione di mutate esigenze organizzative e gestionali dell'Ente.

Il Consigliere Segretario f. f.  
Dott. Fabrizio Sottile

Il Presidente  
Dott. Giacomo Caudo



**SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE  
DEL PERSONALE DIPENDENTE dell'Ordine provinciale dei Medici Chirurghi e degli  
Odontoiatri di Messina (OMCeO ME)**

**Art. 1**

**Finalità e principi**

Il presente documento disciplina la metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente dell'Ordine provinciale dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Messina (OMCeO ME), sulla base dei CCNNLL relativi al personale del Comparto delle Funzioni Centrali, con lo scopo di:

- promuovere e stimolare il miglioramento delle prestazioni e della professionalità dei dipendenti;
- valorizzare le risorse umane, verificando la qualità delle prestazioni lavorative e favorire la diffusione di comportamenti organizzativi virtuosi;
- coinvolgere maggiormente ogni lavoratore, ognuno per le proprie competenze, al raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Il documento costituisce una guida metodologica che potrà, nel tempo, essere modificata in ragione di novelle legislative di settore, di rinnovati indirizzi strategici del Consiglio Direttivo dell'OMCeO ME e di mutate esigenze organizzativo-gestionali dell'ente.

**Art. 2**

**Oggetto della valutazione**

Sono oggetto di valutazione le prestazioni ed il grado di partecipazione del singolo lavoratore al raggiungimento degli obiettivi gestionali delle singole aree e dell'intera struttura, con conseguente misurazione dei risultati in termini di efficienza e produttività.

**Art. 3**

**Destinatari**

Il sistema di valutazione permanente è destinato a tutto il personale dipendente dell'OMCeO, incluso il Direttore.

**Art. 4**

**Modalità applicative ed articolazione degli obiettivi**

Il processo di valutazione si compone dei seguenti passaggi:

- individuazione e comunicazione degli obiettivi a cura dell'Organo deliberante, di concerto con il Direttore;
- comunicazione dello stato di avanzamento nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, attraverso tre momenti collegiali tra il Direttore ed i Responsabili d'area: il primo nel mese di giugno, il secondo nel mese di novembre ed il terzo entro il mese di gennaio dell'anno successivo;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valutazione del merito;
- rendicontazione da parte del Direttore dei risultati al Presidente ed al Consiglio Direttivo.



In particolare, il Direttore, all'inizio di ogni anno, e comunque entro il 28 febbraio, illustra ai Responsabili d'area gli obiettivi assegnati nell'anno in corso, statuiti in apposito provvedimento dell'Organo deliberante.

Tali obiettivi vengono anticipati, nel corso di appositi incontri di condivisione, dal Direttore ai Responsabili d'area, al fine di recepire contributi e suggerimenti volti a garantire la piena armonia con gli stessi obiettivi individuati dal Consiglio direttivo.

La valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati di tutto il personale dipendente deve avvenire annualmente, con riferimento al periodo 1° gennaio – 31 dicembre dell'anno precedente, salvo giustificate deroghe, entro il primo semestre dell'anno in corso, così come le connesse erogazioni economiche.

Essa va comunicata in modo riservato a ciascun dipendente e può essere accompagnata da una relazione sintetica ed esplicativa sull'applicazione dei criteri.

Il dipendente può ricorrere contro la valutazione attraverso il Collegio di Garanzia di cui all'art. 8 del presente documento.

Con la valutazione delle performance si valutano i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi assegnati. Gli obiettivi devono essere indicati sulla scheda di valutazione di cui all'art. 7 e devono essere chiari, sintetici e misurabili.

Gli obiettivi si articolano come di seguito evidenziato:

- di struttura di performance organizzativa, che possono essere trasversali e sono definiti anche con orizzonte pluriennale;
- individuali, che tengono conto dei seguenti parametri:
  - a. applicazione di una modalità di lavoro che consenta di percepire anticipatamente i problemi o i cambiamenti futuri al fine di pianificare le azioni opportune in tempo utile e di individuare le priorità lavorative;
  - b. capacità relazionale e di gestire in modo efficiente ed efficace i rapporti con l'utenza interna ed esterna;
  - c. adeguatezza delle competenze professionali ovvero il possesso e l'utilizzo di competenze tecniche peculiari della propria attività lavorativa.

#### Art. 5

##### Criteri di esclusione

Di seguito i criteri di esclusione dal premio di produttività correlati alla valutazione positiva dell'operato:

- aver riportato sanzioni disciplinari e/o 2 richiami scritti;
- assenze superiori a 1/3 dei giorni effettivi di lavoro, fatti salvi i casi previsti dalla legge e considerando neutri i giorni di ferie di diritto.

#### Art. 6

##### Soggetti valutatori

In sintonia con quanto previsto dalle vigenti normative e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, si adotta un sistema di valutazione gestito e garantito dalla linea gerarchica; ovvero:

- il Consiglio Direttivo valuta il Direttore;
- il Direttore valuta i Responsabili d'area;



- il Direttore ed i Responsabili d'area misurano le performance delle unità lavorative subalterne secondo aree di competenza.

La misurazione delle performance individuali ed organizzative di tutto il Personale, successivamente agli adempimenti di cui al comma 1 e risultante dalle schede di valutazione, dovrà essere oggetto di apposito provvedimento dell'Organo politico.

#### Art. 7

##### Schede di valutazione

Le schede di valutazione dei dipendenti e del Direttore comprendono una sezione anagrafica, una dedicata alla valutazione della prestazione (performance organizzativa/obiettivi di ente e performance individuale/capacità, comportamenti, arricchimento individuale) ed una terza contenente il dato oggettivo del sotto parametro delle presenze.

#### Art. 8

##### Collegio di Garanzia

Avverso la valutazione il dipendente può presentare istanza motivata di riesame al Collegio di Garanzia, unico per tutti i dipendenti dell'OMCeO ME, entro 5 giorni lavorativi dal ricevimento delle schede. Entro i successivi 5 giorni lavorativi, il predetto organismo dovrà pronunciarsi.

Il Collegio è composto da:

- il Presidente ed il Consigliere Segretario dell'Ordine, unitamente al Presidente o, in mancanza, ad altro componente del Collegio dei Revisori dei Conti;
- il Direttore dell'Ordine

Va da sé che nel caso in cui l'istante ricorrente sia il Direttore, questi non prenderà parte ai lavori dell'organizzazione e non sarà sostituito da altra figura dell'organigramma amministrativo.



*Allegato A*

PARAMETRI DI VALUTAZIONE PERSONALE AREE A, B e C

PARAMETRO A (40 punti) performance organizzativa

La pesatura attribuita a ciascun obiettivo è data dal rapporto tra il punteggio massimo del parametro ed il numero degli obiettivi che vengono fissati annualmente, fatte salve le eventuali diversificazioni/differenziazioni nel valore della pesatura legate alla specificità e/o peculiarità di uno o più obiettivi rispetto agli altri, rilevate dal Consiglio Direttivo in sede di individuazione degli obiettivi stessi.

PARAMETRO B (60 punti) Performance individuale del dipendente

Il parametro viene valutato considerando il profilo professionale del valutato e le attività svolte sulla base di elementi concreti.

Il parametro si articola in 2 sotto parametri:

B1 (20 punti): numero di giorni lavorati (considerando neutri i giorni di ferie relativi all'anno di riferimento e comprendendo le presenze virtuali previste dalla legge ovvero: maternità/paternità obbligatoria, lutto, donazioni di sangue o midollo, permessi L. n. 104/92, infortunio sul lavoro e malattia per causa di servizio e quant'altro previsto dalla legge) in relazione ai giorni lavorativi dell'anno solare, senza differenziazione dei diversi livelli retributivi (c.d. parametro unico).

L'erogazione al dipendente avviene secondo la seguente tabella:

% raggiungimento parametro B1	Valore del parametro
da 171 a 223 giorni	Da 7 a 20 punti
≤ 170 giorni	0 punti

B2 (40 punti):

obiettivi specifici di cui all'art. 4

valutazione della prestazione lavorativa attraverso i fattori di seguito elencati, i cui indicatori dell'attività del dipendente sono esplicitati nella scheda di valutazione di cui all'allegato B:

- quantità e qualità del lavoro svolto
- osservanza delle direttive aziendali e delle norme del codice di comportamento
- partecipazione e collaborazione
- senso di responsabilità
- flessibilità

La Valutazione della performance individuale B2 avviene secondo la seguente scala di 8 valori:

- insufficiente al quale è assegnato il valore 1
- sufficiente al quale è assegnato il valore 2



3. pienamente sufficiente al quale è assegnato il valore 3
4. buono al quale è assegnato il valore 4
5. pienamente buono al quale è assegnato il valore 5
6. ottimo al quale è assegnato il valore 6
7. ottimo che sfiora l'eccellenza al quale è assegnato il valore 7
8. eccellente al quale è assegnato il valore 8

### PARAMETRI DI VALUTAZIONE DIRIGENTE

La valutazione della performance si esplica considerando due elementi con il corrispettivo peso degli obiettivi:

**PARAMETRO A (60 punti) performance organizzativa**

Si esaminano il raggiungimento degli obiettivi strategici come individuati dal Consiglio Direttivo e i risultati ottenuti dalle azioni gestionali conseguenti agli obiettivi assegnati al Direttore.

**PARAMETRO B (40 punti) Performance individuale del Direttore**

Valuta i comportamenti organizzativi, esplicitati nella scheda di valutazione di cui all'allegato C, che riguardano:

- a. capacità di motivare, guidare e valutare
- b. capacità di problem solving
- c. capacità di sviluppo, promozione e gestione delle innovazioni
- d. capacità di gestione delle situazioni critiche
- e. capacità di assolvere ad attività di controllo

La Valutazione dei comportamenti organizzativi avviene secondo la seguente scala di 4 valori:

1. insufficiente al quale è assegnato il valore 4
2. sufficiente al quale è assegnato il valore 6
3. buono al quale è assegnato il valore 7
4. ottimo al quale è assegnato il valore 8

**NOTA FINALE (personale dirigente e non dirigente):**

- la valutazione con punteggio  $\leq$  a 25, non dà diritto alla corresponsione del premio;
- la valutazione con punteggio da 26 a 49, dà diritto alla corresponsione del premio nella misura del 50%;
- la valutazione con punteggio da 50 a 74, dà diritto alla corresponsione del premio nella misura del 75%;
- la valutazione con punteggio  $\geq$  a 75, dà diritto alla corresponsione del premio nella misura del 100%.