



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP)

Anno 2021

Ai sensi del D.Lgs.150/2009 così come modificato dal D.Lgs.74/2017, ciascuna Pubblica Amministrazione è tenuta alla misurazione ed alla valutazione della performance con riferimento all'organizzazione nel suo complesso, alle unità produttive o aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti ai fini del miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La finalità è quella di conformare l'attività delle amministrazioni pubbliche ad un modello strategico integrato e sistemico, orientato ad attivare un processo di miglioramento continuo dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa sia attraverso la valutazione della performance organizzativa che attraverso la valutazione della performance individuale strettamente connessa ad un nuovo e diverso sistema di premialità.

In particolare gli Ordini Professionali, **secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 2 bis, del decreto legge 31.08.2013, n. 101 conv. in Legge 30 ottobre 2013, n. 125 - Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni, non sono tenuti a mappare il ciclo della gestione delle performance, né a dotarsi dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).**

La norma dispone che:

"Gli ordini, i collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa, con propri regolamenti, si adeguano, tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione dell'articolo 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ad eccezione dell'articolo 14 nonché delle disposizioni di cui al titolo III, e ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica".



Nonostante ciò l'Ordine Provinciale dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Caserta, elabora il Sistema di misurazione e valutazione delle Performance per il secondo anno consecutivo tenendo conto della peculiarità della natura dell'istituzione ordinistica, della complessità del contesto normativo e contrattuale, e cercando di adattare la normativa ed il metodo alla realtà vissuta.

A tal fine, pur non disponendo di **Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**, *il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)*, individua strumenti atti alla valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Il presente documento definisce, contestualizzando le caratteristiche del nostro Ente, ma sempre nel rispetto della dottrina e delle prassi, oltre che della normativa vigente:

- 1) **Le dimensioni della performance** (organizzativa ed individuale), ovvero l'oggetto del processo di misurazione e valutazione
- 2) **Il processo connesso al ciclo di gestione della performance**, distinto per fasi, le relative tempistiche, gli strumenti e gli attori.

LE DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE

L'Ordine misura e valuta la performance con riferimento:

1. all'Amministrazione nel suo complesso
2. alle Unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola
3. ai singoli dipendenti.

Definendo così

- **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - (Unità organizzative)**
- **PERFORMANCE INDIVIDUALE (Singoli dipendenti)**

Le due dimensioni sono da considerarsi strettamente collegate ed integrate pertanto qualsiasi valutazione dei risultati raggiunti dal personale che opera nell'Amministrazione non potrà non essere correlata ai risultati ottenuti dall'organizzazione nel suo complesso.



Ai sensi dell'art.8 del D.Lgs.150/2009 e succ. mod., il Sistema di misurazione e valutazione della

performance organizzativa concerne:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, declinata in termini di comunità di riferimento;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, in relazione alle linee politiche e programmatiche dell'Ente, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con l'utenza, i cittadini, i soggetti interessati, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La performance individuale, invece, riferita ai singoli dipendenti, è strettamente collegata agli obiettivi della struttura di appartenenza ed ai comportamenti professionali ed organizzativi adottati nello svolgimento delle proprie attività lavorative, ai risultati conseguiti sui progetti affidati.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

L'art.4 del D.lgs.150/2009 articola il ciclo della performance come processo di definizione degli obiettivi, di allocazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento, di monitoraggio in corso di gestione e di valutazione e rendicontazione dei risultati ottenuti in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

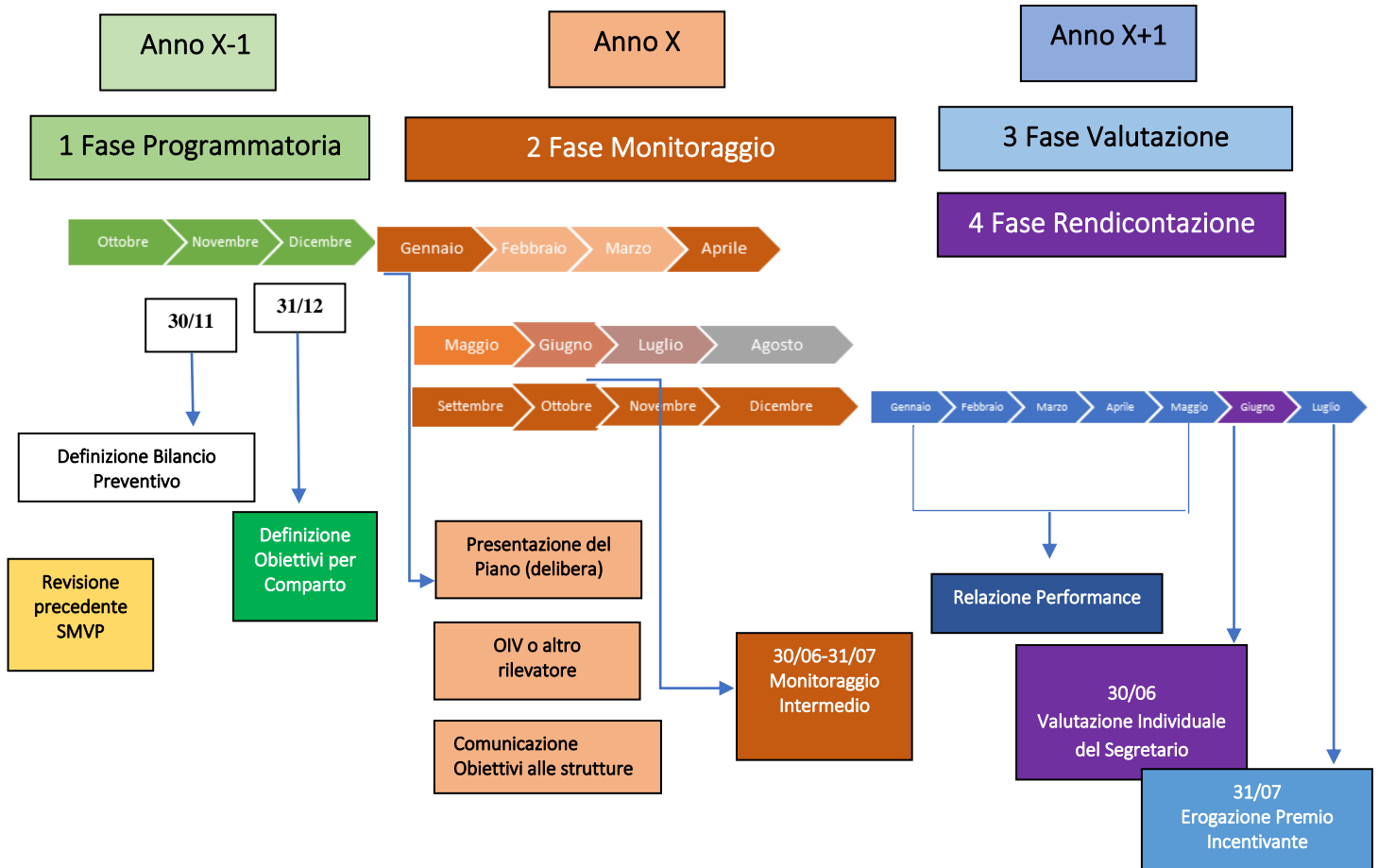
Da qui quindi l'articolazione del ciclo della performance dell'Ente nelle seguenti fasi:

1. **Fase PROGRAMMATORIA** (definizione e assegnazione degli obiettivi e collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse)



- 2. Fase di MONITORAGGIO IN CORSO DI ESERCIZIO
- 3. Fase della MISURAZIONE e VALUTAZIONE della PERFORMANCE organizzativa e individuale
- 4. Fase della RENDICONTAZIONE interna ed esterna dei risultati.

Lo schema seguente evidenzia la sequenza delle azioni previste per un dato Anno X :



FASE PROGRAMMATORIA

La fase programmatoria prevede la definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, nonché il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse.

Il d.lgs. 150/2009 articola gli obiettivi in:

- **Obiettivi generali** sono determinati con eventuali linee guida, adottate su base triennale con un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri;
- **Obiettivi specifici** sono definiti da ciascuna amministrazione nel proprio Piano, in coerenza con le priorità politiche espresse e con il quadro di riferimento nel quale l'amministrazione è chiamata ad agire.



Nelle more dell'adozione delle linee guida di determinazione degli obiettivi generali, ogni Pubblica Amministrazione programma i propri obiettivi, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento.

Nell'attesa di un adeguamento normativo di settore per quel che riguarda gli Obiettivi generali, l'Ordine procede ad una autodefinizione degli Obiettivi Specifici .

A partire dal mese di ottobre, in concomitanza con la programmazione delle linee politiche economiche di Bilancio, il Coordinatore, in uno con il Consiglio Direttivo, individua le linee di indirizzo per la definizione di una serie di correlate azioni attuative e sviluppi operativi riferiti all'orizzonte temporale dell'anno a venire.

Sulla base di tali linee, il Coordinatore amministrativo avvia una prima fase di consultazione degli obiettivi operativi ed organizzativi individuando, ove necessario, le necessarie risorse umane, economiche e fisiche e stilerà , *il Piano Operativo Attuativo* .

Il Piano Operativo Attuativo dell'Ordine Provinciale dei Medici chirurghi e degli Odontoiatri di Caserta per l'anno 2021 distingue gli Obiettivi dell'Amministrazione nelle seguenti tipologie:

- **Obiettivo di PROCESSO – MIGLIORAMENTO DEL “FARE AMMINISTRATIVO”**
- **Obiettivo di PROGETTO – INNOVAZIONE ED INTEGRAZIONE TRA LE AREE**
- **Obiettivo di CRESCITA – BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Nella definizione degli obiettivi si fa riferimento alle caratteristiche previste dalla normativa, ovvero essi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni dell'utenza, alla mission istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.



Gli obiettivi così definiti, vengono comunicati ai Referenti Responsabili delle Aree, riassunti e consolidati quali obiettivi delle singole strutture all'interno del Piano Integrato.

Gli obiettivi di struttura, comunicati al personale delle Aree, diventano, insieme ai comportamenti richiesti, l'oggetto della valutazione della performance individuale.

FASE DI MONITORAGGIO

Entro il 30 giugno dell'anno in esame, Il Coordinatore fornisce una **relazione intermedia** descrivendo lo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati alle varie strutture: tale relazione viene sottoposta all'OIV o, in assenza, a suo delegato che ne analizza i contenuti e procede alle successive valutazioni.

Qualora venisse ravvisata la necessità di ulteriori verifiche sullo stato di avanzamento di uno o più obiettivi, verrà fatta richiesta al referente della struttura che è tenuto a rispondere normalmente entro 15 giorni dalla stessa salvo diversamente concordato.

In qualunque momento dell'anno, è cura del Responsabile di Struttura/Area comunicare tempestivamente al Coordinatore eventuali rallentamenti o disallineamenti dal percorso pianificato valutando l'opportunità di adeguamento dei relativi obiettivi o indicatori della performance organizzativa e individuale secondo le procedure previste nella sezione della fase programmatoria.

Tali eventuali variazioni verificatesi durante l'esercizio vengono inserite nella Relazione finale sulla Performance.

FASE della MISURAZIONE e VALUTAZIONE della PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE

Concluso l'esercizio, prende avvio la fase di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale ed il Coordinatore procede alla Rendicontazione della Valutazione organizzativa di ogni struttura, successivamente inizia la Valutazione della performance individuale di dipendenti e collaboratori (strettamente collegata agli obiettivi della struttura di appartenenza in termini di qualità del contributo). Il tutto verrà presentato nella **Relazione della Performance riferita all'esercizio precedente**.

Le valutazioni della performance individuale vengono effettuate sulla base di apposite schede.



Le schede individuali vengono rese pubbliche ai diretti interessati per eventuali procedure di ricorso.

In caso di contestazione, entro 15 giorni dalla comunicazione formale dei risultati della valutazione, il valutato potrà presentare ricorso, formulando le proprie osservazioni con atto scritto presentato al Coordinatore Generale.

Nel presentare ricorso il valutato può richiedere il contraddittorio, anche eventualmente, ove presente, con la presenza di un rappresentante sindacale.

I ricorsi saranno esaminati da una Commissione (art. 81, c3 del CCNL 16/10/2008) appositamente costituita, nominata dal Presidente dell'Ordine e composta dal Segretario dell'Ente, dal Coordinatore Amministrativo, e da almeno un altro Dipendente.

La Commissione acquisisce le posizioni espresse dal valutatore e dal valutato, in forma scritta ed eventualmente con specifiche audizioni.

Completato l'iter la Commissione provvede ad avviare le procedure finalizzate alla revisione della valutazione finale relativamente alla scheda oggetto della contestazione. L'esito verrà comunicato formalmente al valutato di norma entro 5gg dalla decisione.

FASE DI RENDICONTAZIONE

Il ciclo della Performance si completa con la fase di rendicontazione: viene redatta la Relazione sulla Performance, strumento di rendicontazione, valutazione e trasparenza, che evidenzia a consuntivo, in riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed esplicitati nel Piano Integrato. La relazione documenta i risultati raggiunti dall'organizzazione ed il contributo apportato dall'amministrazione all'espletamento delle funzioni istituzionali.

Nel documento vengono altresì riportate le eventuali variazioni di obiettivi ed indicatori della performance organizzativa ed individuale apportate durante l'esercizio.

Entro il 30 Giugno la Relazione viene approvata dal Consiglio Direttivo che contestualmente, in un unico documento con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio approvati, delibera anche l'autorizzazione a procedere con l'erogazione dei premi di risultato.



La prima fase programmatica del ciclo della performance si articola in modo coordinato ed integrato con l'attività di programmazione finanziaria e di bilancio. Nel processo di prima condivisione e definizione degli obiettivi operativi ed organizzativi vengono individuate le risorse economiche (oltre che umane e fisiche) necessarie per il raggiungimento degli obiettivi stessi. Verificatane la sostenibilità economica complessiva, tali importi vengono inseriti nel bilancio unico di previsione. Nel caso in cui, nel corso dell'esercizio, si ravvedesse la necessità di apportare delle variazioni agli obiettivi programmati tali da richiedere lo stanziamento di ulteriori risorse economiche, verrà effettuata contestualmente una verifica sulla possibilità di apportare le necessarie variazioni di budget al bilancio unico di previsione.

Nella figura che segue si dà evidenza di come tutto il processo programmatico sfoci nell'effettiva integrazione della pluralità di documenti che annualmente vengono sottoposti all'approvazione del Consiglio Direttivo:

