



ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E
DEGLI ODONTOIATRI DI VENEZIA

Via Mestrina 86 – 30172 Mestre – VE

Tel. 041 989479 – 989582 · Fax 041 989663

e-mail: protocollo@ordinemedicivenezia.it

SISTEMA DI VALUTAZIONE INTERNO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Contesto di riferimento

Il Decreto Legislativo 27/10/2009 n. 150 attua la delega contenuta nella Legge 04/03/2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

In particolare, la normativa prevede alcuni principi fondamentali, fra cui l'introduzione di sistemi interni ed esterni di valutazione del personale e delle strutture, finalizzati ad assicurare l'offerta di servizi conformi agli standard internazionali di qualità e a consentire agli organi di vertice politici delle pubbliche amministrazioni l'accesso diretto alle informazioni relative alla valutazione del personale dipendente. Inoltre viene prevista la valorizzazione del merito e il conseguente riconoscimento di meccanismi premiali per i singoli dipendenti sulla base dei risultati conseguiti dalle relative strutture amministrative.

La norma, quindi, si pone nell'alveo del processo di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, nel cui ambito la valutazione delle performances del personale costituisce un elemento di particolare rilievo.

In questo contesto, il Consiglio Direttivo dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri ha in questi anni mantenuto un sistema di fissazione di obiettivi e valutazione in merito al raggiungimento degli stessi, ma ritiene opportuno recepire i principi fissati dalla sopra citata normativa, rendendoli più concretamente applicabili alla propria realtà operativa.

Scopo della valutazione

Il processo di riforma della pubblica amministrazione tende a far convergere gli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, in modo da poter offrire ai cittadini servizi di qualità, con prestazioni conformi agli standard di soddisfazione dell'utenza.

Per poter raggiungere questo obiettivo fondamentale, lo strumento primario ed insostituibile è costituito dall'apporto del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni, che da un lato deve essere messo nelle migliori condizioni per poter espletare la propria attività e, dall'altro, deve garantire al datore di lavoro un adeguato livello di produttività, in modo da consentire all'Ente pubblico di erogare servizi soddisfacenti e di qualità.

In quest'ottica, la valutazione delle performances del personale rappresenta uno strumento che, da un lato intende premiare i comportamenti virtuosi dei singoli e delle strutture di appartenenza, e dall'altro costituisce un sistema utile per rettificare eventuali comportamenti o azioni inidonee al raggiungimento degli obiettivi attesi.

Si tratta, quindi, di un processo che tende a responsabilizzare i singoli lavoratori, ciascuno per l'attività di propria competenza, e contemporaneamente a valorizzare l'apporto di ognuno alla struttura di appartenenza e, più ancora, all'Ente dal quale dipende.

Organi di governo del sistema

La fissazione degli standard, degli obiettivi e dei risultati attesi spetta all'organo di vertice politico dell'Ente rappresentato dal Consiglio Direttivo.

Infatti l'organo politico di vertice risponde del proprio operato alla base elettorale che, per l'Ordine è costituita dalla generalità degli iscritti. Il personale dipendente, quindi, rappresenta lo strumento operativo a disposizione del Consiglio per la realizzazione e l'attuazione delle politiche di governo dell'Ente e deve necessariamente conformarsi alle disposizioni da questo emanate tramite i propri organi rappresentativi (Presidente, Vice Presidente, Segretario, Tesoriere, Presidente della Commissione Odontoiatri).

Il Consiglio Direttivo esprime, quindi, la valutazione finale, su proposta del Consigliere Segretario che, sulla base normativa vigente per l'Ordine professionale, ha la responsabilità del buon funzionamento degli uffici. Il Consigliere Segretario formula la sua proposta di valutazione, sentite le cariche istituzionali ed il funzionario in posizione organizzativa, per quanto di competenza.

Tempistica della valutazione

Di norma il periodo preso in esame dal sistema di valutazione corrisponde all'anno solare precedente e viene effettuato entro il mese di febbraio dell'anno solare successivo.

La cadenza può variare in presenza di specifiche necessità connesse all'approfondimento in corso d'anno di precipe attività oggetto di monitoraggio.

Metodologia di valutazione

Annualmente il Consigliere Segretario, sentito il Direttivo dell'Ordine ed il Funzionario in posizione organizzativa, redige una scheda per ciascun dipendente, in conformità alla modulistica allegata, tenuto conto dell'Area contrattuale di inquadramento.

La scheda contiene i criteri di riferimento della valutazione e la valutazione in termini di punteggio.

La valutazione è espressa con un punteggio che va da 1 a 3 e che corrisponde ai seguenti giudizi sintetici circa l'operato del singolo dipendente rispetto all'elemento di valutazione:

1 = da adeguare

2 = adeguato (conforme alle attese)

3 = eccellente

In presenza di dipendenti con un punteggio pari ad 1 deve essere indicato il miglior rendimento atteso dal dipendente e gli strumenti di accrescimento individuati. In ogni caso possono essere inserite nella scheda di valutazione, raccomandazioni, osservazioni e suggerimenti utili al personale per migliorare la propria performance lavorativa.

La scheda di valutazione individuale deve essere consegnata al dipendente in maniera riservata.

Determinazione del risultato di valutazione

Il sistema di valutazione fin qui descritto ha lo scopo di determinare un coefficiente che sia in grado di esprimere in maniera sintetica e complessiva il merito individuale.

La somma dei punteggi numerici riportata nella scheda di valutazione dà un risultato finale.

Risultato di valutazione dei dipendenti Area B

Per i dipendenti inquadrati nell'Area B gli elementi oggetto di valutazione sono sei.

I dipendenti inquadrati in quest'area, quindi, possono ottenere un risultato di valutazione massimo di 18 (ossia punteggio 3 in ognuno dei sei elementi di valutazione), un risultato minimo di 6 (ossia punteggio 1 in ognuno dei sei elementi di valutazione), un risultato medio di 12 (ossia punteggio 2 in ognuno dei sei elementi di valutazione) e così via.

Il risultato di valutazione finale così espresso, deve poi essere ri-parametrato all'unità, secondo il seguente schema:

- Risultato di valutazione uguale a 6 = 0,5
- Risultato di valutazione da 7 a 8 = 0,8
- Risultato di valutazione da 9 a 11 = 0,9
- Risultato di valutazione da 12 a 14 = 1
- Risultato di valutazione da 15 a 17 = 1,1
- Risultato di valutazione uguale a 18 = 1,2

Risultato di valutazione dei dipendenti Area C

Per i dipendenti inquadrati nell'Area C gli elementi oggetto di valutazione sono otto.

I dipendenti inquadrati in quest'area, quindi, possono ottenere un risultato di valutazione massimo di 24 (ossia punteggio 3 in ognuno degli otto elementi di valutazione), un risultato minimo di 8 (ossia punteggio 1 in ognuno degli otto elementi di valutazione), un risultato medio di 16 (ossia punteggio 2 in ognuno degli otto elementi di valutazione) e così via.

Il risultato di valutazione finale così espresso, deve poi essere ri-parametrato all'unità, secondo il seguente schema:

- Risultato di valutazione uguale a 8 = 0,5
- Risultato di valutazione da 9 a 11 = 0,8
- Risultato di valutazione da 12 a 15 = 0,9
- Risultato di valutazione da 16 a 19 = 1
- Risultato di valutazione da 20 a 23 = 1,1
- Risultato di valutazione uguale a 24 = 1,2

Effetti della valutazione sul trattamento economico accessorio

Dipendenti inquadrati nelle Aree B e C

Il Fondo di Ente per i trattamenti accessori previsto dai Contratti Nazionali di Lavoro è destinato, fra l'altro, ad incentivare la produttività individuale e rappresenta anche lo strumento premiante per le performances dei lavoratori.

Tale fondo, calcolato secondo i criteri previsti dai Contratti di Lavoro Nazionali, viene ripartito fra il personale dipendente tenendo conto del coefficiente relativo al livello di inquadramento proporzionato alla paga base e del punteggio di merito individuale.

Il punteggio di merito individuale ri-parametrato all'unità, come sopra descritto, fa parte del coefficiente per la suddivisione del Fondo, insieme al coefficiente relativo al livello.

Effetti della valutazione sul trattamento economico accessorio

Sviluppi economici premiali

Dipendenti inquadrati nelle Aree B e C

I dipendenti che per almeno sette anni otterranno una valutazione di merito non inferiore alla media (coefficiente di merito per il riparto del Fondo di Ente per i trattamenti accessori pari o superiore all'unità), avranno titolo preferenziale per il riconoscimento, compatibilmente con le dotazioni presenti in pianta organica e con le risorse disponibili, degli sviluppi economici previsti e disciplinati dai Contratti di Lavoro nazionali per il personale non dirigente.

Il termine è abbreviato a cinque anni per i dipendenti che otterranno costantemente una valutazione di merito superiore alla media.

In sede di prima applicazione, gli anni precedenti all'entrata in vigore della presente disciplina sono valutati secondo il coefficiente di merito attribuito in sede di liquidazione del Fondo di Ente per i trattamenti accessori.

Le risorse destinate a finanziare gli sviluppi economici saranno attinte dal Fondo di Ente per i trattamenti accessori.

Retribuzione di posizione di parte variabile

Dipendenti inquadrati nelle Aree B e C

I dipendenti che per il secondo anno consecutivo dovessero ottenere una valutazione complessiva di merito inferiore alla media, non concorreranno alla ripartizione del Fondo di Ente per i trattamenti accessori.

Le risorse non utilizzate per la motivazione di cui sopra rimarranno nella dotazione del Fondo di Ente per i trattamenti accessori e saranno prioritariamente utilizzate per finanziare gli sviluppi economici per gli aventi diritto, secondo quanto previsto dal punto precedente.

COLLEGIO DI GARANZIA

Composto da Presidente, Segretario e Tesoriere il dipendente può presentare istanza motivata di riesame al Collegio di garanzia, entro 5 giorni dal ricevimento della scheda.

Composizione del collegio: Presidente Segretario Tesoriere, confermando o modificando la valutazione effettuata dal responsabile.