



## **DELIBERAZIONE CONSILIARE**

### **N° 28/2022 OGGETTO: Sistema di valutazione interno del personale Dipendente dell'Ordine. Modalità di erogazione indennità e sviluppi economici premiali**

L'anno 2022 il giorno 17 del mese di Gennaio, alle ore 20.00, in modalità videoconferenza con applicativo Cisco Webex meet, causa emergenza Covid-19, si è riunito il Consiglio dell'Ordine:

#### **PRESENTI /ASSENTI**

Dr.ssa Roberta Chersevani	Presidente	presente
Dr. Albino Visintin	VicePresidente	presente
Dr. Francesco Coronica	Segretario	presente
Dr.ssa Cristina Furioso	Tesoriere	presente
Dr.ssa Manuela Bosco	Consigliere	assente
Dr. Fulvio Calucci	Consigliere	presente
Dr. Paolo Coprivez	Consigliere Od.	presente
Dr. Roberto Della Vedova	Consigliere	presente
Dr.ssa Francesca Medeot	Consigliere	assente
Dr. Lorenzo Spessot	Consigliere Od.	presente
Dr. Roberto Vallini	Consigliere	presente

La Dr.ssa Roberta Chersevani, dato atto dell'esistenza del numero legale richiesto per la validità della riunione, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta.

Le funzioni di Segretario vengono esercitate dal Dr Francesco Coronica.

Il Consiglio Direttivo dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri della Provincia di Gorizia nella riunione del 17 gennaio 2022

VISTO l'art. 12, comma 2, del DPR 13 gennaio 1990, n. 43, e successive integrazioni;

VISTO Il Decreto Legislativo 27/10/2009 n. 150 che 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.



VISTO il Contratto Collettivo Integrativo decentrato sottoscritto dall'OMCeO di Gorizia con la Rappresentanza sindacale Sidop-ConfsalUNSA in data 16 novembre 2020 che prevede l'introduzione di un sistema incentivante per le dipendenti in base al raggiungimento degli obiettivi previsti e alla valutazione dell'impegno ed apporto individuale delle dipendenti.

PRESO ATTO che gli Ordini Professionali, secondo quanto disposto dal comma 2-bis dell'art. 2 del D.L. 101/13, inserito dalla Legge di conversione 30 ottobre 2013, n.125, sono esclusi dal campo di applicazione dell'art.4 (Ciclo di Gestione della Performance) e dell'art. 14 del D.Lgs. 150/09 (Organismo Indipendente di Valutazione della Performance), e pertanto non sono tenuti a redigere il Piano della Performance.

CONSIDERATO tuttavia importante prevedere la valorizzazione del merito delle dipendenti e il riconoscimento di meccanismi premiali sulla base dei risultati conseguiti a seguito dell'adozione di una metodologia di valutazione della performance sulla base di criteri prefissati.

VISTA e RITENUTA la Preintesa di Contratto collettivo nazionale di lavoro comparto funzioni centrali triennio 2019 – 2021 sottoscritta in data 21 dicembre 2021 da ARAN e dalle maggiori organizzazioni sindacali del Paese e ormai di probabile imminente entrata in vigore.

VISTO il Titolo 1°, categoria 2, capitolo 4, "Indennità, trattamento accessorio dei dipendenti", del Bilancio di Previsione 2022 dell'Ente approvato dall'Assemblea degli iscritti in data 19/12/2020, che ammonta ad € 12.000,00;

RITENUTA la propria competenza  
All'unanimità

### **DELIBERA**

-di approvare il sistema di valutazione interno delle dipendenti e gli obiettivi di performance per il 2022 che costituiscono parte integrante della presente Deliberazione;

-di confermare l'erogazione alle dipendenti del premio incentivante per l'anno 2022 come da artt. 2 lett. B e 4 del Contratto Collettivo Integrativo decentrato sottoscritto dall'OMCeO di Gorizia con la Rappresentanza sindacale Sidop-ConfsalUnsa in data 16 novembre 2020 per l'importo complessivo lordo di €12.000,00 da conferirsi in due tranches nei mesi di agosto 2022 e gennaio 2023, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale e raggiungimento degli obiettivi.

### **LETTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO**

IL SEGRETARIO  
Dr Francesco Coronica

IL PRESIDENTE  
Dr.ssa Roberta Chersevani





## **SISTEMA DI VALUTAZIONE INTERNO DEL PERSONALE DIPENDENTE**

Viste le norme di riferimento, D. Lgs. 165/2001; D. Lgs. 150/2009; D. Lgs. 74/2017, che disciplinano il sistema di valutazione dei dipendenti della pubblica amministrazione al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio, tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Considerato che la normativa 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 di Gorizia ha in questi anni mantenuto un sistema di fissazione di obiettivi e valutazione in merito al raggiungimento degli stessi, giungendo sino alla sottoscrizione con l'Associazione sindacale Sidop-ConfsalUNSA, in data 16 novembre 2020, di un Contratto Collettivo Integrativo Decentrato che definisce e quantifica il premio incentivante da riconoscere alle dipendenti, sulla base degli obiettivi di performance stabiliti.

Pur preso atto che gli Ordini Professionali, secondo quanto disposto dal comma 2-bis dell'art. 2 del D.L. 101/13, inserito dalla Legge di conversione 30 ottobre 2013, n.125, sono esclusi dal campo di applicazione dell'art.4 (Ciclo di Gestione della Performance) e dell'art. 14 del D.Lgs. 150/09 (Organismo Indipendente di Valutazione della Performance), e pertanto non sono tenuti a redigere il Piano della Performance, si ritiene comunque opportuno prevedere 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 crescita delle competenze professionali; l'erogazione di premi in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro conseguimento, recependo i principi fissati dalla sopra citata normativa, e rendendoli più concretamente applicabili alla propria realtà operativa, con l'adozione di una metodologia di valutazione del merito sulla base di criteri prefissati.

Vista e ritenuta la Preintesa di Contratto collettivo nazionale di lavoro comparto funzioni centrali triennio 2019 – 2021 sottoscritta in data 21 dicembre 2021 da ARAN e dalla maggiori organizzazioni sindacali del Paese.

Si ritiene di individuare il seguente sistema di valutazione interno del personale dell'OMCeO di Gorizia:



### **Scopo della valutazione**

Per poter offrire agli iscritti e ai cittadini servizi di qualità, con prestazioni conformi agli standard di soddisfazione dell'utenza, 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 della performance 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 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 all'Ente dal quale dipende.

### **Fissazione e valutazione degli standard, degli obiettivi e dei risultati.**

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 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. 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 gennaio dell'anno solare successivo (con possibile valutazione intermedia entro il mese di agosto). 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 Presidente dell'Ordine, redige una scheda per ciascun dipendente, tenuto conto dell'Area contrattuale di inquadramento.

I criteri di valutazione per i dipendenti di Area Assistenti (ex Area B) sono i seguenti:

1. Capacità di applicarsi in maniera proficua e autonoma alle attività assegnate nella gestione delle pratiche ordinarie, senza attendere costantemente interventi di sollecito o supporto;
2. Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con gli utenti, rispondendo positivamente ed in maniera propositiva alle loro richieste;
3. Implementazione degli archivi anagrafici e di protocollo dell'Ente; potenziamento della dematerializzazione della PA;
4. Utilizzo degli strumenti digitali e di comunicazione on line a disposizione dell'Ente;
5. Razionalizzazione e controllo delle procedure relative alla verifica dei pagamenti e delle morosità;
6. Utilizzo degli strumenti di interfaccia con FNOMCeO, ENPAM, CoGEAPS, EFIL ect. per la gestione della pratiche;
7. Aggiornamento professionale nelle materie di competenza;
8. Tassi di assenza.

I criteri di valutazione per i dipendenti di Area Funzionari (ex Area C) sono i seguenti:

1. Capacità di coordinare il personale di segreteria e di interfacciarsi con gli organi politici dell'Ente;
2. Aggiornamento, perfezionamento, verifica delle procedura amministrative dell'Ente nel rispetto della normativa vigente;
3. Capacità di organizzare efficacemente la propria attività, anche in totale autonomia, nell'ambito dell'incarico attribuito, per il raggiungimento di elevati standard di qualità nella gestione dell'Ente e di soddisfazione dell'utenza;
4. Monitoraggio e supporto agli organi politici dell'Ente nel perfezionamento dei procedimenti disciplinari in ambito medico e odontoiatrico, sulla base delle proprie conoscenze giuridiche, procedurali e processuali;
5. Capacità di predisporre atti e documenti per l'adozione di provvedimenti amministrativi, sulla base delle proprie conoscenze giuridiche e procedurali;



6. Attitudine a ricercare le risposte più adatte a situazioni complesse, definendo o proponendo ipotesi di soluzione tanto all'utenza quanto agli organi politici dell'Ente, sulla base delle proprie conoscenze giuridiche e procedurali;
7. Gestione delle procedure relative alla normativa sulla trasparenza amministrativa e sulla gestione della contabilità dell'Ente;
8. Coordinamento di attività con altri Ordini professionali e con altri Enti pubblici e Istituzioni per la creazione di sinergie finalizzate all'ottimizzazione dei processi amministrativi;
9. Aggiornamento professionale nelle materie di competenza.
10. Tassi di assenza.

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.

#### **Risultato di valutazione dei dipendenti Area ASSISTENTI (ex Area B)**

Per i dipendenti inquadrati nell'Area B gli elementi oggetto di valutazione sono otto. I dipendenti inquadrati in quest'area, quindi, possono ottenere un risultato di valutazione massimo di 24; un risultato minimo di 8; un risultato medio di 16.

#### **Risultato di valutazione dei dipendenti Area FUNZIONARI (ex Area C)**

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

I dipendenti inquadrati in quest'area possono, quindi, ottenere un risultato di valutazione massimo di 30; un risultato minimo di 10; un risultato medio di 20.

#### **Effetti della valutazione sul trattamento economico accessorio Dipendenti inquadrati nelle Aree Assistenti e Funzionari**

Il Fondo incentivante per i trattamenti accessori previsto dai Contratti Nazionali di Lavoro e dal Contratto Integrativo Decentrato sottoscritto dall'OMCeO di Gorizia con l'associazione sindacale Sidop-ConfsalUNSA in data 16 novembre 2020 è destinato ad incentivare la produttività



individuale e rappresenta anche lo strumento premiante per le performance dei lavoratori. I lavoratori che raggiungeranno una valutazione di risultato pari o superiore a 16 per l'Area Assistenti e a 20 per l'Area Funzionari avranno diritto all'erogazione del premio per gli importi e secondo le modalità previste dall'art. 4 del Contratto Integrativo Decentrato di cui supra.

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 premiali per gli aventi diritto, come da prossimo punto.

**Sviluppi economici premiali per Dipendenti inquadrati nelle Aree Assistenti e Funzionari**

I dipendenti che per almeno tre anni otterranno una valutazione di merito non inferiore alla media, avranno titolo preferenziale per il riconoscimento o il mantenimento, 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. In sede di prima applicazione, preso atto dell'avvenuta erogazione dei premi secondo le modalità indicate dalle rispettive deliberazioni, per gli anni precedenti all'entrata in vigore della presente disciplina, il coefficiente di merito attribuito in sede di liquidazione del Fondo di Ente per i trattamenti accessori è da ritenersi come: adeguato/conforme alle attese.

COLLEGIO DI GARANZIA: è composto dal Presidente, dal Segretario e dal Tesoriere dell'Ordine. Il dipendente può presentare istanza motivata di riesame al Collegio di garanzia, entro 5 giorni dal ricevimento della scheda. Il Collegio deciderà sull'istanza confermando o modificando la valutazione effettuata dal responsabile, motivando la decisione.

Gorizia, lì 17 gennaio 2022

Il Segretario dell'Ordine  
Dr Francesco Coronica

Il Presidente dell'Ordine  
Dr.ssa Roberta Chersevani



**OMCEO DI GORIZIA - SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE - PERSONALE AREA FUNZIONARI**

<b>DOTT.SSA ERICA GETTUL</b>		<b>ANNO DI RIFERIMENTO 2022</b>	
<b>OBIETTIVI</b>	<b>OGGETTO DI VALUTAZIONE</b>		<b>PUNTEGGIO</b>
<p>Coordinamento di tutta l'attività della Segreteria</p> <p>Procedure amministrative</p> <p>Organizzazione dell'attività</p> <p>Procedimenti disciplinari</p> <p>Predisposizione atti amministrativi</p> <p>Trasparenza e contabilità</p> <p>Soluzione dei problemi</p> <p>Coordinamento con altri Ordini ed Enti pubblici</p> <p>Aggiornamento professionale</p> <p>Tassi di assenza</p>	<p>Capacità di coordinare il personale di segreteria e di interfacciarsi con gli organi politici dell'Ente</p> <p>Aggiornamento, perfezionamento, verifica delle procedure amministrative dell'Ente nel rispetto della normativa vigente</p> <p>Capacità di organizzare efficacemente la propria attività, anche in totale autonomia, nell'ambito dell'incarico attribuito, per il raggiungimento di elevati standard di qualità nella gestione dell'Ente e di soddisfazione dell'utenza</p> <p>Monitoraggio e supporto agli organi politici dell'Ente nel perfezionamento dei procedimenti disciplinari in ambito medico e odontoiatrico, sulla base delle proprie conoscenze giuridiche, procedurali e processuali</p> <p>Capacità di predisporre atti e documenti per l'adozione di provvedimenti amministrativi, sulla base delle proprie conoscenze giuridiche e procedurali. Per l'anno 2022 con particolare riferimento alle procedure di gestione amministrativa ex DL 44/21 e DL172/21</p> <p>Gestione delle procedure relative alla normativa sulla trasparenza amministrativa e della contabilità dell'Ordine</p> <p>Attitudine a ricercare le risposte più adatte a situazioni complesse, definendo o proponendo ipotesi di soluzione tanto all'utenza quanto agli organi politici dell'Ente, sulla base delle proprie conoscenze giuridiche e procedurali</p> <p>Coordinamento di attività con altri Ordini professionali e con altri Enti pubblici e Istituzioni per la creazione di sinergie finalizzate all'ottimizzazione dei processi amministrativi</p> <p>Aggiornamento professionale nelle materie di competenza</p> <p>Tassi di assenza nell'arco dell'anno solare</p>		
<b>RISULTATO DI VALUTAZIONE</b>			
<b>OSSERVAZIONI</b>			
Gorizia, Il	Il Consigliere Segretario Dr Francesco Coronica		



OMCEO DI GORIZIA - SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE - PERSONALE AREA ASSISTENTI

<b>DO.TT.SSA ALESSANDRA GRASSI</b>		<b>ANNO DI RIFERIMENTO 2022</b>	
<b>OBIETTIVI</b>	<b>OGGETTO DI VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	
Grado di autonomia	Capacità di applicarsi in maniera proficua e autonoma alle attività assegnate nella gestione delle pratiche ordinarie		
Rapporto con gli utenti	Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con gli utenti, rispondendo positivamente alle loro richieste		
Organizzazione dell'attività	Implementazione degli archivi anagrafici e di protocollo dell'Ente; potenziamento della dematerializzazione della PA		
Strumenti digitali	Utilizzo degli strumenti digitali e di comunicazione on line a disposizione dell'Ente		
Gestione incassi	Razionalizzazione e controllo delle procedure relative alla verifica dei pagamenti e delle morosità		
Gestione delle pratiche	Utilizzo degli strumenti di interfaccia con FNUMCEO, ENPAM, COGEAPS, EFIL etc per la gestione delle pratiche		
Aggiornamento professionale	Aggiornamento professionale nelle materie di competenza		
Tassi di assenza	Tassi di assenza nell'arco dell'anno solare		
<b>RISULTATO DI VALUTAZIONE</b>			
<b>OSSERVAZIONI</b>			
Gorizia, lì	Il Consigliere Segretario Dr Francesco Coronica		