

ORDINE DEGLI PSICOLOGI DEL VENETO

REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009, artt. 16 e 31)

Approvato dal Consiglio dell'Ordine con delibera n. 106 del 29/06/2020



INDICE

Premessa

- 1 – La valutazione della performance
- 2 – Gli abiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
- 3 – Il Ciclo di gestione della Performance
- 4 – La fase programmatoria
- 5 – La fase di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale
- 6 – I soggetti del processo di valutazione
- 7 – La rendicontazione finale
- 8 – La procedura di conciliazione
- 9 – La trasparenza

Premessa

Ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, ciascuna Amministrazione Pubblica è tenuta alla misurazione e alla valutazione della performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e 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 perseguiti 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, a partire dall'impatto



delle politiche adottate sui bisogni espressi dalla collettività, sia attraverso la valutazione della performance individuale strettamente connessa al sistema di premialità.

A tal fine, ciascuna amministrazione adotta e aggiorna annualmente il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, strumento rivolto alla valutazione della performance organizzativa ed individuale.

In questo contesto, l'Ordine degli Psicologi del Veneto, manifestando la volontà di voler valorizzare in modo strutturato il merito individuale e collettivo, ha deciso di dotarsi di un sistema di Valutazione della Performance al fine di stimolare tutta l'organizzazione a ragionare sempre più in termini di miglioramento continuo.

Il Sistema di Valutazione sarà direttamente collegato alla distribuzione del Fondo Risorse Decentrate, recependo così la normativa relativa al CCNL applicato.

La performance è misurata e valutata con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso e con riferimento all'attività svolta dal singolo dipendente, con il fine di migliorare la qualità dei servizi offerti.

Il termine performance esprime il risultato e le modalità di raggiungimento degli obiettivi e delle finalità dell'Ordine. La misurazione delle performance delle attività richiede la definizione di un sistema di indicatori che permetta di rappresentare, in un quadro unitario e prospettico, la capacità dell'Ordine di perseguire i propri obiettivi di breve, medio e lungo periodo.

Nel corso del primo anno di applicazione del Sistema di Valutazione, saranno possibili modifiche in corso d'opera, finalizzate a regolare e migliorare il sistema stesso.

1. La Valutazione della performance

Come evidenziato in premessa, ciascuna amministrazione pubblica è tenuta alla misurazione e alla valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e ai singoli dipendenti.

Le Performance organizzative ed individuali sono da considerarsi strettamente collegate ed integrate in tutto il "*ciclo di gestione della performance*", 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.

Il Ciclo di gestione della performance è attuabile a seguito di una programmazione che definisca gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi, i rispettivi indicatori e i valori attesi di risultato su cui si baserà poi la misurazione e la valutazione della performance.

Questo documento programmatico costituisce il “Piano della Performance”, redatto dall’Ordine in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, entro il 31 gennaio di ogni anno.

2. Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Il valore della performance organizzativa esprime il risultato raggiunto dall’Ordine sia nel suo complesso che nelle sue articolazioni.

Ai sensi dell’art.8 del D. Lgs. n. 150/2009, 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;
- 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, 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 i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, 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 organizzativa attesa, in linea con quanto stabilito dalle norme vigenti, è declinata negli obiettivi definiti secondo i tempi e gli strumenti che

saranno evidenziati nei successivi paragrafi del presente regolamento.

Il grado di raggiungimento della performance organizzativa attesa al termine del periodo di riferimento è stabilito dalla relazione sulla performance.

La performance individuale, riferita ai singoli dipendenti, è strettamente collegata agli obiettivi dell'Ordine nel suo complesso ed ai comportamenti professionali ed organizzativi adottati nello svolgimento delle proprie attività lavorative.

Ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009, la misurazione e la valutazione individuale dei collaboratori è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, (che definisce in una logica gerarchica anche la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza);
- b) alle competenze dimostrate attraverso i comportamenti professionali e organizzativi.

3. Il Ciclo di gestione della performance

L'art. 4 del D.lgs. n. 150/2009 articola il ciclo di gestione 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.

L'Ordine definisce l'articolazione del ciclo della performance nelle seguenti fasi:

TEMPISTICA	FASE	ATTIVITA'
GENNAIO	Fase Programmatoria	Definizione ed assegnazione degli obiettivi strategici dai quali discendono gli obiettivi individuali annuali per ciascuna funzione che il Segretario individua nelle schede di valutazione individuali in cui si evidenziano i risultati attesi e gli indicatori di prestazione.
GIUGNO	Fase intermedia: Monitoraggio in corso di esercizio –	Verifica <i>in itinere</i> dell'andamento della performance con possibilità di rimodulazione degli obiettivi; erogazione dell'acconto pari al 50% dell'importo messo a

		disposizione annualmente per la performance individuale.
DICEMBRE	Fase Finale: Misurazione e valutazione della Performance	Autovalutazione della performance individuale dell'anno precedente del valutato Valutazione della performance individuale dell'anno precedente del valutatore Colloquio finale tra valutatore e valutato: confronto della valutazione e dell'autovalutazione relativamente agli obiettivi annuali e ai comportamenti organizzativi.
GENNAIO	Rendicontazione	Rendicontazione dei risultati di performance agli organi di indirizzo politico-amministrativo per i provvedimenti di competenza e pubblicazione dei dati complessivi nella sezione "Trasparenza"

L'Ordine fonda il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance su criteri di oggettività, trasparenza, a tutela e garanzia del valutato e del sistema nel suo complesso.

A tal fine pone i colloqui individuali alla base del processo di valutazione, quale stimolo al confronto e la comunicazione funzionale fra responsabili e collaboratori ed introduce la possibilità per il valutato di esprimere un giudizio sul proprio operato attraverso la compilazione di una scheda di autovalutazione (sub allegato B).

4. La fase programmatica

La fase programmatica prevede l'individuazione e l'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. n. 150/2009 articola gli obiettivi in:

- Obiettivi generali o strategici;
- Obiettivi specifici (assegnati al livello individuale).

L'individuazione degli obiettivi avviene nei primi mesi dell'anno e durante il colloquio informativo il valutatore assegna al valutato gli obiettivi da raggiungere entro la fine dell'anno, in coerenza con gli obiettivi strategici.

Gli obiettivi vengono assegnati in base al livello di responsabilità:

- Ai livelli C vengono assegnati almeno 3 obiettivi da raggiungere
- Ai livelli B viene assegnato almeno 2 obiettivi da raggiungere

Per l'assegnazione degli obiettivi individuali, il valutatore utilizzerà l'apposita scheda-obiettivo (in allegato al presente regolamento sub. doc. A) nella quale indicherà gli obiettivi proposti attraverso una sintetica descrizione degli stessi.

Inoltre, definiti gli obiettivi, verranno altresì identificati i relativi indicatori qualitativi/quantitativi di riferimento per la loro misurazione e i target o risultati attesi su cui si baserà successivamente la valutazione.

Il valutatore potrà assegnare anche obiettivi di gruppo, specificandoli sulla scheda-obiettivo. Il documento firmato dal valutatore e dal valutato verrà protocollato e custodito fino al momento della valutazione. Con la consegna del modulo al valutato, gli obiettivi si considerano formalmente assegnati, ferma restando la possibilità di rimodularli nel corso dell'anno, qualora le mutate condizioni li abbiano resi non più perseguibili.

Copia degli obiettivi firmati dovrà essere consegnata al Presidente.

A norma dell'art. 5 del D. Lgs. n. 150/2009, gli obiettivi individuati ed assegnati devono possedere i seguenti requisiti, ovvero essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione 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 e internazionale, 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.

5. La fase di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale

La scelta dei comportamenti da sottoporre a valutazione, risulta coerente con i “valori organizzativi” della struttura e con le indicazioni del Contratto Collettivo Nazionale.

I comportamenti organizzativi individuati sono commisurati al livello di appartenenza del personale da valutare. Inoltre, ogni area comportamentale viene descritta attraverso i comportamenti concreti ad essa riferiti.

All’inizio dell’anno, nella fase del colloquio informativo, il valutatore riunirà il personale per l’illustrazione dei comportamenti organizzativi oggetto di valutazione, evidenziando quelli che sono i comportamenti attesi.

Al termine del colloquio, il valutatore farà firmare per conoscenza a ciascun valutato l’apposito modulo informativo contenente l’elenco dei comportamenti illustrati nel corso del colloquio iniziale.

La scheda con le firme dei valutati dovrà essere protocollata.

Tale fase si compone di un monitoraggio intermedio - fase intermedia - svolto in corso di anno, ed una fase finale.

FASE INTERMEDIA: verifica stato di avanzamento

La valutazione intermedia viene effettuata tramite colloquio individuale tra valutato e valutatore.

Nella fase intermedia si procede alla verifica circa lo stato di avanzamento ed il progressivo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati anche in relazione alle attività in cui gli stessi vengono declinati, al fine di:

- a) intervenire tempestivamente nel caso emergano scostamenti rispetto al percorso di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b) proporre eventualmente una revisione degli obiettivi sulla base di speciali ed impreviste circostanze.

A conclusione della fase di verifica intermedia, sarà erogato un acconto pari al 50% dell’importo messo a disposizione annualmente per la performance individuale.

FASE FINALE

La fase finale si propone di stabilire se gli obiettivi assegnati siano stati conseguiti e in quale misura rispetto ai risultati attesi.

La valutazione finale è espressa attraverso l'attribuzione di un punteggio all'interno di una scala di valutazione e il giudizio sul rispetto del livello di performance programmato (valutazione) dovrà trovare riscontro nei valori compresi nella scala di valutazione e nei giudizi ad essi associati.

L'adeguamento del personale ai comportamenti organizzativi attesi si riferisce all'insieme di quei comportamenti che, messi in atto quotidianamente attraverso le azioni nel contesto lavorativo di appartenenza, risultano funzionali al raggiungimento degli obiettivi individuali e della struttura.

Il restante 50% dell'importo messo a disposizione annualmente per la performance individuale verrà erogato a conclusione dell'intero ciclo della performance annuale sulla base del raggiungimento degli obiettivi, come da rendicontazione dei risultati di performance.

6. I soggetti del processo di valutazione

Il Valutato è il destinatario della valutazione. Durante il colloquio finale ha la possibilità di sottoporre all'attenzione del valutatore la sua scheda di "Autovalutazione" con la quale lo stesso potrà esprimere un giudizio sul proprio operato.

In caso di valutazione negativa, il valutato ha la possibilità di ricorrere entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, ovvero a seguito del colloquio finale, inoltrando apposita istanza di riesame al Comitato di Valutazione.

Il Valutatore procede alla valutazione delle prestazioni del personale. Tale ruolo è svolto dal Segretario dell'Ordine al fine di garantire l'efficienza dell'organizzazione e il rispetto delle tempistiche stabilite. Il valutatore:

1. definisce e assegna gli obiettivi a inizio d'anno;
2. predispone le eventuali modifiche in corso d'anno;
3. conduce i colloqui finali con i collaboratori;
4. procede alla valutazione finale.

Il valutatore, nell'assegnare i punteggi a disposizione, deve sempre contestualizzare

la performance del singolo, in modo da stabilire un termine di paragone fra tutti i collaboratori.

Il Comitato di Valutazione è un organo *super partes* preposto alla valutazione in sede di ricorso, con il compito di risolvere le controversie relative alla valutazione del Segretario.

Sentite in contraddittorio le parti interessate, il Comitato delibera entro 20 giorni dall'istanza di riesame.

Il Comitato di Valutazione è così composto:

1. Presidente pro tempore dell'Ordine, che lo presiede in veste di Presidente del Comitato
2. Uno psicologo esperto esterno, designato dall'Ordine a inizio anno
3. Uno psicologo esperto esterno, designato dalla RSU.

7. La rendicontazione finale dei risultati

Al termine della fase di misurazione e valutazione della performance ciascun dipendente otterrà un punteggio relativo a ciascuno dei seguenti fattori:

1. Valutazione Quantitativa: raggiungimento degli obiettivi
2. Valutazione Qualitativa: comportamenti organizzativi

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione della Relazione sulla performance in base alle regole individuate sulle schede di valutazione, finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

8. La procedura di conciliazione

Il dipendente che a seguito di valutazione non positiva volesse chiedere la revisione della propria valutazione, può rivolgersi, nei 10 giorni successivi al colloquio finale, al Comitato di Valutazione.

In tale circostanza, il dipendente potrà essere assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia cui conferisce mandato.

Il Comitato, sentite le parti interessate, delibera entro 20 giorni.

9. La trasparenza

Come previsto dal D.Lgs. 33/2013 di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sono pubblicati annualmente nell'apposita sezione del sito denominata "Amministrazione Trasparente".

Allegati:

- A. Scheda di Programmazione/Valutazione del personale non dirigenziale
- B. Scheda di Autovalutazione del personale non dirigenziale

