

**Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Verona**

REGOLAMENTO DELLA PERFORMANCE

Art. 1 - Principi generali.

1. Il presente regolamento entrerà in vigore e sarà utilizzato a decorrere dal 01/01/2025.
2. Il CCNL del comparto funzioni centrali regola, tra le altre cose, l'istituto della contrattazione integrativa decentrata, rassegnando al proposito le materie poste al corrispondente oggetto.
3. La destinazione delle risorse appostabili a termini di quanto previsto dalla richiamata contrattazione integrativa decentrata attiene, tra l'altro, alla remunerazione della "performance" organizzativa e della "performance" individuale.
4. La base dei processi di rinnovamento e di riorganizzazione dell'Ente, costituenti la finalità da perseguire a termini della sopra richiamata contrattazione collettiva di comparto, si fonda sull'ampliamento e sulla diffusione di metodologie di lavoro imperniate sulla definizione degli obiettivi cui tendere e della misurazione a consuntivo dei risultati ottenuti.
5. La misurazione dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati all'utenza costituisce dunque il parametro cui ragguagliare il livello di conseguimento dei pertinenti obiettivi istituzionali (importanti anche l'elevazione del grado di soddisfazione degli utenti stessi e dei cittadini in genere).
6. La retribuzione incentivante, dispensabile al personale dipendente, va quindi determinata in rapporto alla qualità dei risultati raccolti, con riguardo al livello di realizzazione degli obiettivi posti (al cui fine l'Ente si è da tempo dotato di un sistema di contabilità analitica integrato e per budget, atto per l'appunto a consentire appropriata valutazione e controllo delle attività proprie dell'Ente e di quelle dispiegate dai singoli operatori, oltre che dei risultati riferibili ad ogni pertinente centro di costo).
7. In carenza di verifica del livello della "performance", collettiva e individuale, non è consentito all'Ente erogare il competente emolumento incentivante (che non potrà essere altresì riconosciuto in carenza di effettivi miglioramenti in ordine all'organizzazione delle attività e dei servizi, in rapporto anche al gradimento dell'utenza).
8. Il compenso incentivante la produttività individuale e collettiva verrà erogato agli aventi titolo in unica soluzione, di norma, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

Art. 2 – La "performance" organizzativa.

1. Gli obiettivi che l'Ente deve porsi vanno fisiologicamente orientati al potenziamento dei servizi, all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità dei servizi stessi, alla accelerazione e semplificazione delle procedure, al miglioramento delle relazioni con il pubblico ed al miglior impiego consentito delle risorse disponibili, umane e finanziarie, e delle procedure interne.
2. la misurazione della performance organizzativa passa attraverso l'adozione di pertinenti obiettivi e il livello di realizzo di detti obiettivi funge da parametro per l'attribuzione (eventuale) della remunerazione correlata.
3. Gli obiettivi in questione, periodo per periodo, vengono preventivamente definiti dall'Ente.
4. Le OO.SS. e le Rsu vengo informate della definizione dei suddetti obiettivi.

5. La percentuale delle risorse decentrate appositamente destinate alla remunerazione della “performance” organizzativa dell’Ente sarà riconosciuta al personale che ne ha astrattamente titolo nella misura in cui gli obiettivi anno per anno definiti siano effettivamente raggiunti, con la conseguenza per cui in caso di non conseguimento degli obiettivi stessi il dipendente non maturerà il corrispondente “incentivo”.

6. Gli obiettivi andranno rapportati al rendiconto circa l’andamento delle attività dell’Ente registrato l’anno precedente, con riguardo agli aspetti relativi agli ambiti con riferimento ai quali l’Ente medesimo ambisce ad un miglioramento (sul piano dell’efficienza e dell’efficacia dei servizi). Andamento a consuntivo delle attività concernenti l’anno precedente che andrà apprezzato, nell’ottica in questione, mediante valutazione di sintesi informata ai seguenti, alternativi valori: “scadente, sufficiente, buono, ottimo”.

L’apprezzamento del livello di raggiungimento degli obiettivi stessi (che, di norma, impegneranno la struttura al conseguimento di una valutazione di merito superiore rispetto a quella registrata l’anno precedente, ma che potrà anche, in presenza di particolari congiunture, limitarsi alla conferma del livello di soddisfazione accreditato con riferimento all’anno precedente medesimo) andrà indi effettuato mediante pari espressione di giudizio, ossia mediante l’attribuzione ai risultati delle attività proprie dell’Ente, fattore per fattore, dei giudizi di sintesi identificati con “scadente, sufficiente buono, ottimo”.

7. L’ente renderà noto al personale entro il 31.3 dell’anno di competenza il risultato atteso, ovvero il livello d’efficientamento dei servizi posto quale obiettivo correlato alla misurazione e alla remunerazione della performance organizzativa.

8. Il vaglio circa il raggiungimento o meno degli obiettivi inerenti alla “performance” organizzativa andrà effettuato entro la fine del primo trimestre dell’anno successivo, ad opera dell’Ordine, nella relativa composizione collegiale.

9. Nel caso in cui, il mancato raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, derivi da cause o fatti non imputabili e riconducibili alle attività del personale dipendente, sarà cura dell’Ordine provvedere ad una rimodulazione degli stessi in corso d’anno.

Art. 3 - La “performance” individuale.

1. Quanto ai compensi, anch’essi eventuali, correlati alla “performance” individuale, l’Ente, nella persona del Dirigente, assegnerà, nell’intento della realizzazione degli obiettivi generali postisi dall’Ente medesimo, ad ogni singolo dipendente, gli obiettivi di riferimento.

2. Relativamente alla valutazione dell’apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi dell’Ente (valutazione fondamentale ed imprescindibile, ai fini di interesse) l’Ente stesso terrà conto della relativa incidenza sul conseguimento degli obiettivi medesimi, della quantità e della qualità dei servizi istituzionali apprestati e rilasciati; incidenza misurata sulla scorta d’appositi indicatori e “standards” di riferimento.

3. Nel particolare, indicatore dell’apporto in parola sarà (anche) dato dalla consistenza del contributo da ogni singolo operatore reso mediante la formulazione da parte sua di proposte di carattere innovativo volte al miglioramento dell’organizzazione propria dell’Ente, e in termini di sua

razionalizzazione, e in termini di indicazione di soluzioni volte al miglioramento dei servizi e alla semplificazione dei processi.

4. Sul piano più generale, la valutazione dell'apporto in questione, come reso ad opera di ogni singolo interessato, sarà rispettoso dei seguenti principi:

- individuazione preventiva ed assegnazione degli obiettivi individuali, livello delle prestazioni attese e definizione preventiva dei criteri di valutazione del livello medesimo;
- verifica periodica ad opera del responsabile di struttura dello stato di adeguamento d'ogni interessato, rispetto al piano di obiettivi impartitogli;
- vaglio, "a fine periodo", del risultato raggiunto da ogni interessato, rispetto all'obiettivo postogli, con la rappresentazione ad esso, oltre che del corrispondente livello di profitto, delle ragioni in base alle quali detto livello è stato accertato;
- obiettività, trasparenza e pubblicità dei criteri impiegati a fini di impartizione ad ogni singolo interessato degli obiettivi suoi propri e di misurazione del risultato ad esso riferibile;
- coinvolgimento dell'interessato al processo di valutazione che lo riguarda (anche in termini di interlocuzione a valle della valutazione espressa in funzione di una sua possibile revisione).

5. La valutazione della "performance" d'ogni interessato, sulla scorta degli obiettivi postigli, si compirà, ad opera del Dirigente dell'Ordine, entro il primo trimestre successivo all'anno di competenza, con facoltà di presentazione di osservazioni degli impiegati con eventuale assistenza di un delegato delle OO.SS, nell'arco dei successivi 15 giorni al Consiglio dell'Ordine e con definizione del procedimento, mediante l'emissione di provvedimento di valutazione definitiva, entro gli ulteriori, successivi 30 giorni.

6. La singola valutazione circa la "performance" individuale registrata in capo ad ogni singolo impiegato sarà espressa in apposita scheda (Allegata al presente regolamento e distinta per Area Professionale di appartenenza), da rimettersi, secondo le tempistiche indicate al capoverso che precede, ad ogni interessato (scheda che conterrà anche la valutazione circa la produttività collettiva della "struttura").

7. La scheda di valutazione appena menzionata, distinta per Area Professionale di appartenenza, costituisce allegato al presente regolamento per l'anno 2025 e costituirà appendice al pertinente contratto integrativo decentrato volto a regolare il trattamento variabile di competenza del personale, in rapporto alla produttività individuale e collettiva del personale stesso.

Scheda di valutazione della performance organizzativa e della "performance" individuale per l'anno 2025

Nome, cognome valutato:			AREA PROFESSIONALE
			ASSISTENTE
Periodo di valutazione dal		al	Data compilazione

Performance organizzativa 40%

Obiettivi dell'Ente per l'anno N	
Peso dei singoli obiettivi, rispetto al totale degli obiettivi da raggiungere	Equivalente, per tutti i tre obiettivi
Parametro di riferimento base, per ciascuno degli obiettivi in argomento (ovvero il livello registrato circa i fattori obiettivo di cui trattasi, nella corrispondenza dell'anno N-1)	_____ : <i>scadente, sufficiente, buono, ottimo</i>
	_____ : <i>scadente, sufficiente, buono, ottimo</i>
	_____ : <i>scadente, sufficiente, buono, ottimo</i>
Soglia degli obiettivi posti, fattore per fattore, in rapporto al corrispondente dato, come riferito all'anno N-1.	_____ : transito da a
	_____ : transito da a
	_____ : transito da a
Risultato accertato, quanto agli obiettivi posti per l'anno N	_____ : <i>centrato o non centrato</i>
	_____ : <i>centrato o non centrato</i>
	_____ : <i>centrato o non centrato</i>
Risultato a consuntivo:	<i>obiettivo raggiunto (o non raggiunto)</i>

Performance individuale 60%

Obiettivi posti:	Contributo personale al raggiungimento degli obiettivi d'ordine organizzativo in precedenza indicati	
Indicatori della performance	Quantità dei servizi istituzionali apprestati	
	Qualità dei servizi istituzionali apprestati	
	Capacità propositiva, rispetto al miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	
	Capacità propositiva rispetto alla semplificazione dei processi	
	Capacità di relazione con l'utenza	
	Capacità di relazione con i colleghi di lavoro	
	Capacità e proficuità di relazione con soggetti/Enti esterni	
Griglia della graduazione della performance, in rapporto ai compensi spettanti	Percentuale realizzazione obiettivi	Percentuale di assegnazione compensi
	0 – 39%	0%
	40 – 59%	30%
	60 – 89%	60%
	90 – 100%	100%
Apprezzamento percentuale circa il contributo personale del lavoratore al raggiungimento degli obiettivi d'ordine collettivo, indicatore per indicatore	Quantità dei servizi istituzionali apprestati:%	
	Qualità dei servizi istituzionali apprestati:%	
	Capacità propositiva, rispetto al miglioramento dell'organizzazione dell'Ente:%	
	Capacità propositiva rispetto alla semplificazione dei processi:%	
	Capacità di relazione con l'utenza:%	
	Capacità di relazione con i colleghi di lavoro:%	
Capacità e proficuità di relazione con soggetti/Enti esterni:%		
Valutazione di sintesi (ossia la media generale degli apprezzamenti di cui al blocco che precede, ovvero la percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali e di attribuzione del correlato compenso incentivante %	

Firma del valutato

Firma del valutatore

Scheda di valutazione della performance organizzativa e della "performance" individuale per l'anno 2025

Nome, cognome valutato:			CATEGORIA
			FUNZIONARI
Periodo di valutazione dal		al	Data compilazione

Performance organizzativa 60%

Obiettivi dell'Ente per l'anno N	
Peso dei singoli obiettivi, rispetto al totale degli obiettivi da raggiungere	Equivalente, per tutti i tre obiettivi
Parametro di riferimento base, per ciascuno degli obiettivi in argomento (ovvero il livello registrato circa i fattori obiettivo di cui trattasi, nella corrispondenza dell'anno N-1)	_____ : <i>scadente, sufficiente, buono, ottimo</i>
	_____ : <i>scadente, sufficiente, buono, ottimo</i>
	_____ : <i>scadente, sufficiente, buono, ottimo</i>
Soglia degli obiettivi posti, fattore per fattore, in rapporto al corrispondente dato, come riferito all'anno N-1.	_____ : transito da a
	_____ : transito da a
	_____ : transito da a
Risultato accertato, quanto agli obiettivi posti per l'anno N	_____ : <i>centrato o non centrato</i>
	_____ : <i>centrato o non centrato</i>
	_____ : <i>centrato o non centrato</i>
Risultato a consuntivo:	<i>obiettivo raggiunto (o non raggiunto)</i>

Performance individuale 40%

Obiettivi posti:	Contributo personale al raggiungimento degli obiettivi d'ordine organizzativo in precedenza indicati	
Indicatori della performance	Quantità dei servizi istituzionali apprestati	
	Qualità dei servizi istituzionali apprestati	
	Capacità propositiva, rispetto al miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	
	Capacità propositiva rispetto alla semplificazione dei processi	
	Capacità di relazione con l'utenza	
	Capacità di relazione con i colleghi di lavoro	
	Capacità e proficuità di relazione con soggetti/Enti esterni	
Griglia della graduazione della performance, in rapporto ai compensi spettanti	Percentuale realizzazione obiettivi	Percentuale di assegnazione compensi
	0 – 39%	0%
	40 – 59%	30%
	60 – 89%	60%
	90 – 100%	100%
Apprezzamento percentuale circa il contributo personale del lavoratore al raggiungimento degli obiettivi d'ordine collettivo, indicatore per indicatore	Quantità dei servizi istituzionali apprestati:%	
	Qualità dei servizi istituzionali apprestati:%	
	Capacità propositiva, rispetto al miglioramento dell'organizzazione dell'Ente:%	
	Capacità propositiva rispetto alla semplificazione dei processi:%	
	Capacità di relazione con l'utenza:%	
	Capacità di relazione con i colleghi di lavoro:%	
Capacità e proficuità di relazione con soggetti/Enti esterni:%		
Valutazione di sintesi (ossia la media generale degli apprezzamenti di cui al blocco che precede, ovvero la percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali e di attribuzione del correlato compenso incentivante %	

Firma del valutato

Firma del valutatore