

Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana

SEZIONE 1	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA	Indirizzo: Via Gaetano Maria Pernice, 5 -90144 Palermo Codice fiscale: 93049930873 Codice Univoco: UF5GWU Codice IPA: odprs Telefono: +390916256708 E-mail: sede@oprs.it PEC: segreteria.oprs@psypec.it Sito web: https://www.oprs.it/ N. dipendenti in organico al 31 dicembre anno precedente: 5 unità
SEZIONE 2	VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
Sottosezione di programmazione 2.1 Valore pubblico	COMPILAZIONE NON OBBLIGATORIA per le PA con non più di 50 dipendenti
Sottosezione di programmazione 2.2 Performance	COMPILAZIONE NON OBBLIGATORIA per le PA con non più di 50 dipendenti
Sottosezione di programmazione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con Deliberazione n. 044 del 23 aprile 2022 e successiva Relazione annuale del 26 gennaio 2023 a firma dell'RPCT, ai sensi dell'art.6 del D.M. 30 giugno 2022 per l'aggiornamento della mappatura dei processi. Il predetto Piano e la relativa Relazione sono pubblicati sul sito istituzionale alle seguenti pagine: https://www.oprs.it/amm-trasparente/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-2022-2024/ https://www.oprs.it/amm-trasparente/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-2023-2025/
SEZIONE 3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
Sottosezione di programmazione 3.1 Struttura organizzativa	L'Ordine è amministrato dal Consiglio, formato da n. 15 Consiglieri, di cui 1 Presidente, 1 Vicepresidente, 1 Consigliere Segretario e 1 Consigliere Tesoriere. Lo svolgimento delle attività istituzionali e le competenze si svolgono e sono regolate dalla normativa in materia vigente, nonché dal Regolamento del Consiglio Regionale approvato nella seduta del 3 marzo 2023, pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente: https://www.oprs.it/wp-content/uploads/2020/12/REGOLAMENTO-CONSIGLIO-OPRS-approvato-il-03-03-2023.pdf. Il Consiglio svolge ogni altro compito deliberativo ed esecutivo previsto dalla L. 56/89 o comunque necessario alla gestione dell'Ordine.

L'art. 6, rubricato "Attribuzioni" del citato Regolamento prevede che per gli affidamenti diretti per lavori, servizi, forniture, per incarichi legali e per gli incarichi di lavoro autonomo, l'Ordine possa procedere nel rispetto di quanto precipuamente previsto dalla normativa vigente in materia di contratti pubblici con espresso rinvio al "Regolamento per l'affidamento di lavori, servizi, forniture per importi inferiori alle soglie comunitarie e sul conferimento degli incarichi e di lavoro autonomo" approvato nella seduta del 30 novembre 2020 e pubblicato sul sito istituzionale al seguente link: <https://www.oprs.it/wp-content/uploads/2020/12/5.-Regolamento-contratti-pubblici DEFINITIVO OPRS-1.pdf>

Si dà atto che è stato adottato uno schema di regolamento finalizzato a disciplinare l'Amministrazione e la Contabilità dell'Ordine visionabile al seguente link: <https://www.oprs.it/wp-content/uploads/2020/12/Regolamento-per-lAmministrazione-e-la-Contabilita.pdf>

L'attuale Consiglio territoriale, in carica per il periodo 2019-2023 si è insediato il 19 dicembre 2019.

Il Consiglio si riunisce circa una volta al mese.

La composizione è riportata al punto **"Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo"** della Sezione "Organizzazione" della sezione Amministrazione trasparente pubblicata sul sito istituzionale: <https://www.oprs.it/amm-trasparente/titolari-di-incarichi-politici-di-amministrazione-di-direzione-o-di-governo/>

Il Consiglio ed il Presidente sono gli organi di vertice che definiscono le scelte strategiche e le politiche dell'Ordine, nonché decidono in merito all'indirizzo, alla pianificazione ed alla programmazione dell'intera attività. Le cariche del Consiglio sono disciplinate sub Capitolo III del Regolamento del Consiglio Regionale citato, ovvero dall'art. 14 "Cariche istituzionali del Consiglio" e dall'art. 15 "Ruolo del Consigliere"; il successivo Capitolo IV disciplina le "Riunioni del Consiglio e validità"; il Capitolo V disciplina le "Commissioni, Gruppi di lavoro e altri organismi". Nessun processo decisionale è attribuito ai dipendenti. Presso l'Ordine sono istituite Commissioni e Gruppi di lavoro per la gestione di alcuni ambiti di attività dell'Ordine. L'Ordine partecipa al Consiglio Nazionale attraverso il Presidente. Il Consiglio si è dotato di una "Commissione Deontologica del Consiglio dell'Ordine", il cui Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale al seguente link: https://www.oprs.it/wp-content/uploads/2020/12/Regolamento-disciplinare_30.4.2021.pdf

Per lo svolgimento delle attività presso l'Ordine, sono impiegate n. 3 dipendenti come declinato nella tabella che di seguito riportata:

AREA	NUMERO UNITÀ IN FORZA	NUMERO UNITÀ IN ORGANICO
Assistenti	n. 2 (ex livello B3)	n. 4 (ex livello B3)
Funzionari	n. 1 (ex livello C1)	n. 1 (ex livello C1)
Totale	3	5

N. 5 dipendenti in organico al 31 dicembre anno precedente: nel dettaglio, un dipendente inquadrato al livello B3, in data 30/04/2021, è stato interessato da procedura di mobilità presso altra amministrazione; una dipendente inquadrata al livello B3 è stata collocata a riposo per pensionamento con decorrenza 31/07/2022.

Tutti i dipendenti indicati in tabella sono assunti a tempo indeterminato e osservano un orario di lavoro a tempo pieno.

Sino alla data del 30 aprile 2023 era in forza una dipendente assunta con contratto di somministrazione a tempo determinato, inquadrata a livello B1. Rapporto cessato per dimissioni volontarie.

Sottosezione di Programmazione 3.2 Organizzazione del lavoro agile	Definizione accordi individuali come previsto dal CCIE (contratto sottoscritto in data 16 dicembre 2022- cfr. art. 14)
Sottosezione di Programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023- 2025, di cui alla deliberazione n. 013 del 31 gennaio 2023; Piano delle performance cfr. art. 18 CCIE
SEZIONE 4	MONITORAGGIO
	COMPILAZIONE NON OBBLIGATORIA per le PA con non più di 50 dipendenti



PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO 2023- 2025

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (d'ora in avanti anche PTFP) è l'atto di programmazione, disciplinato dall'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, recante il Testo unico sui rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione, mediante il quale le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Come stabilito dall'articolo 2 comma 2 bis del D.L. 101/2013, gli Ordini e Collegi professionali, pur essendo dotati di autonomia patrimoniale, finanziaria, regolamentare e disciplinare, devono regolare i rapporti di lavoro conformandosi alle norme in materia di pubblico impiego privatizzato.

Nello specifico, il PTFP deve essere predisposto sulla base di un'analisi e di una rappresentazione delle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e per l'efficienza dei servizi resi agli iscritti e, pertanto, esso si configura come una rappresentazione di tipo quantitativo e qualitativo, che tiene conto anche del principio di contenimento dei costi relativi al personale in forza all'Ente.

Viste le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, si procede alla redazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) per il triennio 2023-2025.

Il presente Piano è finalizzato ad indicare le linee di azione che questo Ente intende seguire in merito al reclutamento di personale, nel rispetto delle esigenze di funzionalità e del principio della ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione, tenendo conto anche del riassetto organizzativo necessario a garantire efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Ai fini della redazione e adozione del presente Piano triennale del fabbisogno del personale si tiene conto dei seguenti provvedimenti normativi:

- l'art. 1, comma 3, del D.P.R. 25/7/1997 n. 404, il quale prevede che gli Ordini professionali procedono, di norma con cadenza triennale, alla determinazione della dotazione organica necessari ad assicurare l'espletamento delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, anche prevedendo contingenti di personale a tempo parziale;
- l'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni, recante disposizioni in materia di personale e di attività delle pubbliche amministrazioni ed in particolare il comma 1 che impone agli organi di vertice di tutte le amministrazioni pubbliche una programmazione triennale del fabbisogno personale;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come novellato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75;
- l'art. 2, comma 2 bis D.L. 101/2013 per cui *"Gli Ordini, i collegi professionali, i relativi organi 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'art. 14 nonché delle disposizioni di cui al titolo III, e ai soli principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa pubblica ad essi relativi, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica"*;
- l'art. 6, comma 2, del cit. Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017 n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6 ter, indicando *"le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"*;
- l'art. 6, comma 3, dello stesso D. Lgs. n. 165/2001 che prevede di indicare, nella formulazione del piano triennale del fabbisogno del personale, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati;
- l'art.33 del citato D.Lgs. n. 165/2001 come sostituito a decorrere dall'1.1.2012 dal comma 1 dell'art. 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 che impone alle pubbliche amministrazioni che rilevino, anche in sede di ricognizione annuale, eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali, di attivare tutte le procedure previste per la ricollocazione del personale;



- l'art. 2, comma 2, del D.L. 31 agosto 2013 n. 101, ai sensi del quale gli Ordini ed i Collegi professionali sono esclusi dall'applicazione dell'art. 2, comma 1, del D.L. 6 luglio 2012 n. 95, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto n. 135, in materia di riduzione delle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni;
- l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 conv. in L. n. 113 del 06/08/2021 e s.m.i., che istituisce il PIAO – Piano Integrato di Attività ed Organizzazione;
- il Decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione di cui all'art. 6, co. 6 del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021 *cit.* emanato in data 24 giugno 2022, pubblicato in G.U. del 7 settembre 2022, con entrata in vigore il successivo 22 settembre 2022, ove all'art. 1 si prevede espressamente che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5, ovvero “Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, Sezione Organizzazione e Capitale Umano, Sezione Monitoraggio”;
- l'Allegato al predetto decreto ministeriale denominato “*Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche Guida alla compilazione*” con indicazione specifica sulla obbligatorietà o meno della redazione di alcune sezioni da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti e, dunque, per quel che qui interessa, con riguardo al personale, la compilazione dell'intera “**Sezione 3**” Organizzazione e capitale umano, distinta nelle sottosezioni di programmazione denominate 3.1 Struttura organizzativa, 3.2 Organizzazione del lavoro agile, 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogno del personale.

Tutto quanto sopra premesso, di seguito la tabella riepilogativa dell'attuale dotazione organica dell'Ordine, che tiene conto della nuova classificazione del personale, introdotta dal CCNL Funzioni Centrali.

Per completezza di esposizione, per ciascuna unità, si indica tra parentesi il corrispondente livello di inquadramento facendo riferimento alla precedente classificazione del personale.

AREA	NUMERO UNITÀ IN FORZA	NUMERO UNITÀ IN ORGANICO
Assistenti	n. 2 (ex livello B3)	n. 4 (ex livello B3)
Funzionari	n. 1 (ex livello C1)	n. 1 (ex livello C1)
Totale	3	5



Nel dettaglio, un dipendente inquadrato al livello B3, in data 30/04/2021, è stato interessato da procedura di mobilità presso altra amministrazione; una dipendente inquadrata al livello B3 è stata collocata a riposo per pensionamento con decorrenza 31/07/2022.

Tutti i dipendenti indicati in tabella sono assunti a tempo indeterminato e osservano un orario di lavoro a tempo pieno.

È inoltre in forza una dipendente assunta con contratto di somministrazione a tempo determinato, inquadrata al livello B1, in scadenza nel mese di ottobre 2023.

Con Delibera n. 140 del 28/10/2022, il Consiglio dell'Ordine della Regione Siciliana ha proceduto ad una prima rilevazione del fabbisogno del personale ex art. 33 D.Lgs. 165/2001 ravvisando la necessità di procedere anche ad una valutazione della sostenibilità finanziaria ex art. 6, comma 3, del citato decreto, per l'ampliamento della pianta organica mediante l'acquisizione di uno schema esemplificativo dei costi del personale dal 2023 all'anno 2024 delle risorse appresso indicate, con attualizzazione e nomenclatura delle funzioni delle nuove aree professionali, in vista di una eventuale integrazione nonché del parere favorevole del Revisore dei conti ex art. 40 bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001, in data successiva alla redazione del Bilancio di previsione 2023.

Più nello specifico, all'esito della detta rilevazione del fabbisogno del personale è emersa la necessità dell'inserimento nella dotazione organica delle seguenti figure:

- a. una figura cui attribuire anzitutto un ruolo di coordinamento delle unità presenti in organico, di raccordo tra queste e l'Organo Consiliare, nonché con ruolo di sovrintendere alla gestione amministrativa (di attuazione delle linee di indirizzo stabilite dal CdO), alla gestione ed organizzazione delle risorse umane, alla gestione finanziaria.

Tale figura, strutturalmente inserita nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgerà altresì funzioni di conduzione, coordinamento e gestione dei processi, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse, attraverso la responsabilità diretta della struttura organizzativa, svolgendo anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo. All'esito del parere acquisito dal Consulente del Lavoro, il profilo di inquadramento preferibile, anche alla luce della nuova classificazione del personale prevista dopo il rinnovo del CCNL di riferimento, è quello di impiegato appartenente all'**Area delle Elevate Professionalità**.



Ed invero, come previsto nell'Allegato A del CCNL Funzioni Centrali a tale area *“appartengono i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative.*

Specifiche professionali:

- *conoscenze altamente specialistiche;*
- *competenze adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità;*
- *capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;*
- *responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.*

Requisiti di base per l'accesso:

- *laurea magistrale accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere l'iscrizione ad Albi professionali.*

- b.** due unità full time, inquadrare nell'Area Assistenti (ex livello B3) del CCNL Funzioni Centrali, in sostituzione del dipendente interessato da procedura di mobilità presso altra amministrazione in data 30/04/2021 e della dipendente che è stata collocata a riposo per pensionamento in data 31/07/2022, da assumere previa cessazione del contratto di somministrazione (ex livello B1) attualmente in essere.



L'assunzione delle nuove figure avverrà tramite procedure selettive, conformi ai principi di legge, volte all'accertamento della professionalità richiesta e che garantiscano in misura adeguata l'accesso.

A seguito della valutazione di cui sopra, la nuova dotazione organica che ne deriva è illustrata nella tabella seguente.

AREA	NUMERO UNITÀ IN FORZA	NUMERO UNITÀ IN ORGANICO
Assistenti	n. 2 (ex livello B3)	n. 4 (ex livello B3)*
Funzionari	n. 1 (ex livello C1)	n. 1 (ex livello C1)
Elevate Professionalità	0	n. 1**
Totale	3	6

*due unità full time, in sostituzione del dipendente interessato da procedura di mobilità presso altra amministrazione in data 30/04/2021 e della dipendente che è stata collocata a riposo per pensionamento in data 31/07/2022, da assumere previa cessazione del contratto di somministrazione (ex livello B1) attualmente in essere

**da assumere nell'arco temporale di cui alla presente programmazione

COSTI STIMATI

Il costo di massima stimato per l'assunzione di una figura appartenente all'**Area delle Elevate Professionalità** del CCNL Funzioni Centrali è riportato nella tabella che segue:

	Costo mensile	Costo annuale
Paga Base	2.692,31 €	35.000,03 €
Imponibile contributivo	2.692,00 €	35.000,00 €
Oneri sociali	761,84 €	9.905,00 €
Oneri sociali INAIL	12,91 €	167,91 €
Accantonamento TFR	199,43 €	2.592,59 €
Totale costo azienda	3.666,49 €	47.665,54

Il costo di massima stimato per l'assunzione di unità full time, **Area Assistenti (ex B)** è riportato nella tabella che segue:

	Costo mensile	Costo annuale
--	---------------	---------------



Paga Base	1 .612,66 €	20.964,58 €
Indennità di ente	127,06 €	1.651,78 €
Retribuzione	1 .739,72 €	22.616,36 €
Oneri sociali	492,42 €	6.400,33 €
Oneri sociali INAIL	8,35 €	108,50 €
Accantonamento TFR	128,87 €	1.675,28 €
Totale costo azienda	2.369,36 €	30.800,47 €

I costi come sopra sono stati quantificati sulla scorta di quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento. Il costo effettivamente sostenuto è soggetto a variazioni dipendenti innanzitutto dall'effettiva data di assunzione delle risorse e da eventuali aumenti retributivi introdotti dalla contrattazione collettiva.

Le mansioni saranno assegnate dall'Ente, con formale provvedimento, secondo le proprie esigenze organizzative, all'interno dell'area di appartenenza e nel rispetto del contratto collettivo nazionale di categoria.

Si prevede, inoltre, la possibilità per il triennio 2023/2025, di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato o flessibili e l'attivazione di stage extracurriculari, che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto dell'art. 36, comma 2 del D.Lgs n. 165/2001.

LAVORO AGILE

Si prevede la possibilità di organizzare il lavoro anche in modalità "agile" come già avvenuto nei mesi precedenti.

A tal fine, in sede di contrattazione integrativa di Ente, è stato approvato uno specifico articolo del contratto sottoscritto dalle parti in data 16/12/2022, che disciplina la possibilità di svolgere il lavoro a distanza, che si riporta integralmente di seguito:

Art. 14 – lavoro a distanza (artt. 36 – 37 – 38 – 39 – 40 – 41 CCNL)



Per quanto riguarda le disposizioni del Lavoro agile e del Lavoro da remoto, si fa riferimento al Titolo V – “Lavoro a distanza” del CCNL triennio 2019-2021 negli articoli dal 36 al 41.

Considerando che il lavoro agile non è esclusivamente uno strumento di conciliazione vita-lavoro ma anche uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, l'amministrazione nel prevedere l'accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti, il principio di rotazione dei lavoratori al lavoro agile per quanto applicabile e l'obbligo di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione, previo coinvolgimento delle organizzazioni sindacali attraverso gli istituti di partecipazione attualmente previsti dal CCNL, avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Considerando le dichiarazioni di interesse pervenute dal personale per l'adesione alle modalità di lavoro a distanza, si può procedere alla stipula degli accordi individuali, secondo le apposite indicazioni previste dalla norma.

PERFORMANCE

Nel contratto integrativo di ente sottoscritto dalle parti in data 16/12/2022, è stato altresì previsto uno specifico articolo che disciplina il sistema di valutazione della performance, che si riporta integralmente di seguito:

Art. 18 – criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

La quota individuale di produttività verrà corrisposta al personale con contratto a tempo determinato della durata di almeno sei mesi e indeterminato, tenuto conto anche del periodo di lavoro e ad avvenuto superamento del periodo di prova, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi e di performance organizzativa.

La quota del Fondo destinata alla produttività collettiva verrà erogata al personale dipendente facendo riferimento alla performance individuale e alla performance organizzativa.

Il ciclo di gestione della performance è articolato nelle seguenti sei fasi:



- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere;*
- b) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- c) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

La valutazione è finalizzata a correlare l'erogazione del salario accessorio all'effettiva prestazione e al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, garantendo il riconoscimento del merito e dell'impegno individuale e/o di gruppo.

Il processo di valutazione della performance individuale è un processo a frequenza annuale, coincidente di norma con l'anno solare.

Per assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti che individuano e caratterizzano la performance, l'Ordine redige annualmente il Piano della performance, da adottare sempre in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

Il Piano individua gli indirizzi e gli obiettivi operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

L'individuazione degli obiettivi avviene di norma nei primi mesi dell'anno, in cui il valutatore assegna gli obiettivi da raggiungere entro la fine dell'anno, in coerenza con le caratteristiche e la struttura dell'unità organizzativa.

In considerazione di tale ultimo aspetto, e considerando il numero limitato di dipendenti assunti presso l'Ordine (3 impiegati), si è valutata l'assegnazione di n. 1 obiettivo individuale.

Per la scelta dell'obiettivo e per la sua descrizione dettagliata sarà utilizzata l'apposita scheda-obiettivo, con una sintetica descrizione che tenga conto del contesto di partenza. In tale scheda sono, inoltre, specificati gli indicatori quantitativi individuati per la sua misurazione e i target o risultati attesi su cui si baserà successivamente la valutazione.

Sarà valutata la performance individuale (valutazione quantitativa) e la performance organizzativa (valutazione qualitativa).

Ciascuno dei due fattori avrà un peso percentuale specifico per la valutazione finale (es. Valutazione Quantitativa: raggiungimento degli obiettivi = 60%; Valutazione Qualitativa: performance organizzativa = 40%).



All'esito della valutazione, viene stilata una classifica generale nella quale il personale verrà suddiviso sulla base del punteggio ottenuto e sulla quale si baserà la ripartizione del trattamento accessorio sulla base del punteggio

La ripartizione avverrà dividendo l'ammontare complessivo del fondo per la somma dei coefficienti relativi alla valutazione conseguita di ogni dipendente.

Infine, come previsto dalla 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".

COPERTURA FINANZIARIA ED ECONOMICA

La programmazione triennale del fabbisogno e del reclutamento del personale, come sopra anticipato, deve essere coerente con l'organizzazione e la pianificazione della attività dell'Ente nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

Pertanto, le risorse finanziarie destinate all'attuazione della presente programmazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle capacità assunzionali, dovranno pertanto trovare copertura negli appositi capitoli di bilancio e dunque nel rispetto pluriennale dell'equilibrio e delle disponibilità di bilancio.

A tal fine, si rinvia alla Relazione di equilibrio economico finanziario resa in data 24 gennaio 2023 ove, con riferimento ai fini assunzionali ed alla variazione della pianta organica di cui al presente Piano Triennale, si conclude per la compatibilità delle risorse finanziarie destinate alla spesa assunzionale, stante il preventivo Finanziario per il 2023, ove si desume un avanzo di amministrazione presunto al termine dell'esercizio 2022 e l'andamento finanziario in atto che alla chiusura dell'esercizio 2022 ne ha confermato le risultanze.

Si relaziona inoltre che nel preventivo Finanziario Gestionale, inserito nel Bilancio di previsione per l'anno 2023, sottoscritto in data 14/11/2022 dal Consigliere Tesoriere, Dott. Angelo Barretta, la voce Oneri per il personale in attività di servizio riporta stanziamenti per complessivi € 180.000,00 con un aumento di € 6.500,00 rispetto al bilancio di previsione 2022.



A quanto sopra, va aggiunto che, nell' arco temporale di due anni si è rilevato un aumento del numero degli iscritti, con conseguenziale incremento delle entrate di competenza. Dato numerico quest'ultimo che in previsione è in crescita, come si evince dalla seguente tabella:

	Numero iscritti	Quota	Totale
ISCRITTI al 31/12/2021	9.186	€ 140,00	€ 1.286.040,00
STP al 31/12/2021	3	€ 140,00	€ 420,00
Iscritti dal 01/01/2022 al 31/12/2022	426	€ 70,00	€ 29.820,00
Iscritti presunti anno 2023	470	€ 70,00	€ 32.900,00
Totale quote di iscrizione			€ 1.349.180,00

La presente programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in corso d'anno, in relazione a nuove e diverse esigenze o novità di carattere normativo.



Giuseppe D'Agostino