

ORDINE REGIONALE DEI CHIMICI E DEI FISICI DELLA TOSCANA

Sistema di misurazione e valutazione della performance

In questa sezione è indicato e descritto il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 1, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni (09G0164).

Il ciclo della performance e l'OIV non sono istituiti ai sensi dell'art. 2 comma 2 bis del Decreto Legge 31/08/2013, n. 101. L'Ordine Regionale dei Chimici e dei Fisici della Toscana è escluso dagli obblighi di costituzione degli Organismi Interni di Valutazione (OIV) e dai correlati procedimenti di valutazione della performance (art. 2, comma 2 bis del D.L 31 agosto 2013, n. 101, convertito nella Legge nr 125/2013).

La norma citata, pur richiamando un adeguamento delle strutture ordinistiche ai principi del D.Lgs. 165/2001, esclude quella parte della “Riforma Brunetta” (artt. 4 e 14 D.Lgs. 150/2009) che impone alla generalità delle amministrazioni pubbliche gli obblighi in materia di performance e O.I.V.”

L'Ordine Regionale dei Chimici e dei Fisici della Toscana, considerata l'assenza del ruolo dirigenziale oltre alla ridottissima dotazione organica, garantisce allo stato attuale un meccanismo volto ad assicurare standard qualitativi ed economici del servizio tramite un sistema di valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale, adeguandosi così ai principi generali di cui all'art. 3 del D.Lgs. 150/2009.

In particolare prevede un meccanismo semplificato finalizzato alla misurazione e alla valutazione della performance dei propri dipendenti e volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ordine Regionale dei Chimici e dei Fisici della Toscana, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la partecipazione a percorsi formativi volti alla valorizzazione ed implementazione delle competenze e alla valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dal singolo dipendente. Il sistema di valutazione della performance e l'attribuzione dei premi sono sottoposti anche al controllo del Collegio dei Revisori dei Conti unitamente alla Contrattazione integrativa di ente.