

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 DL 31 agosto 2013, n. 101. In particolare l'Ordine dei Chimici e dei Fisici del Piemonte e Valle d'Aosta, sulla base dell'art. 2, comma 2 bis del D.L 31 agosto 2013, n. 101, convertito nella Legge nr 125/2013, è escluso dagli obblighi di costituzione degli Organismi Interni di Valutazione (OIV) e dai correlati procedimenti di valutazione della performance.

La norma citata, in particolare, pur richiamando un adeguamento delle strutture ordinistiche ai principi del decreto legislativo 165/2001, esclude espressamente 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 dei Chimici e dei Fisici del Piemonte e Valle d'Aosta, considerata anche la ridottissima dotazione organica nonché l'assenza del ruolo dirigenziale, garantisce allo stato attuale un meccanismo comunque volto ad assicurare standard qualitativi ed economici del servizio tramite un sistema di valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale, adeguandosi 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 dei Chimici e dei Fisici del Piemonte e Valle d'Aosta, 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 dai singoli dipendenti. Il sistema di valutazione della performance e l'attribuzione dei premi sono sottoposti anche al controllo del Collegio dei Revisori dei Conti.