

REGOLAMENTO
PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI
DIPENDENTI DELL'ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI MANTOVA

APPROVATO CON DELIBERA N. 43/2021 del 10/06/2021

Premesso

- che il D.Lgs. 150/2009 regolamento il ciclo della performance;
- che l'art. 2, comma 2 bis, del decreto legge 31.08.2013, n. 101 prevede che gli Ordini professionali si adeguino ai principi previsti dal D.Lgs. 165/2001;
- che l'art. 2, comma 2 bis, del decreto legge 31.08.2013, n. 101 dispone che gli Ordini professionali non sono tenuti a mappare il ciclo della gestione delle performance, né a dotarsi dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);

L'OPI Mantova adotta il seguente regolamento per la misurazione e valutazione della performance.

Art. 1 – LE FINALITA'

L'OPI Mantova assume il sistema di misurazione e valutazione delle performance quale strumento per il miglioramento dei servizi e per la crescita delle competenze professionale dei dipendenti. Riconosce il merito attraverso l'erogazione di premi per i risultati conseguiti.

Art. 2 - I SOGGETTI

Sono parti attive del processo di misurazione e valutazione della performance il Presidente dell'Ordine e la Commissione interna di valutazione.

Il Presidente dell'ordine definisce gli eventuali obiettivi da assegnare ai dipendenti. A tal fine può, qualora lo ritenga necessario, sentire il Consiglio dell'Ordine.

La commissione interna di valutazione è composta dal Presidente, dal Segretario/a del C.D. e dal Tesoriere del C.D. dell'Ordine ed ha il compito di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e di predisporre le schede di valutazione dei dipendenti.

Art. 3 – LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono effettuate sulla base dei seguenti elementi:

- a) il raggiungimento di eventuali obiettivi individuali o di gruppo;
- b) le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi.

A tal fine viene utilizzata la seguente scheda di valutazione riportata in allegato.

Art. 4 – GLI OBIETTIVI

L'Ordine può attribuire obiettivi individuali o di gruppo con le seguenti caratteristiche:

- 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 miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Ciascun obiettivo è valutato sulla base di uno o più indicatori. A ciascun indicatore è attribuito un peso. La somma dei pesi degli indicatori collegati a tutti obiettivi deve essere pari a 100.

Allegato

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIPENDENTE: _____

Ente: OPI Mantova

Profilo professionale:

Dati relativi al rapporto di lavoro

Data Inizio	Data Fine	Categoria	Posizione economica	Debito orario	Assenza rilevante per la performance

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Macro-elementi	Valutazione	Peso	Valutazione pesata
1. Comportamento organizzativo		50%	
2. Obiettivi individuali e di gruppo		50%	
Performance individuale			

La valutazione inferiore a 60 punti si considera insufficiente e non consente l'erogazione di premi legati alla performance. Il dipendente che ha avuto un procedimento disciplinare che comporti la sanzione superiore al rimprovero verbale non consente l'erogazione di premi legati alla performance.

Nel caso in cui non venissero assegnati obiettivi individuali o di gruppo la valutazione verrà effettuata solo sul comportamento organizzativo.

1. Macro-elemento: Comportamento organizzativo

Comportamento	Valutazione (0-100)	Peso	Valutazione pesata
attenzione al clima interno tutto quello che riguarda i fattori che influenzano le relazioni interpersonali, quali la fiducia dei colleghi, la possibilità di esprimersi senza timori, il sentirsi apprezzati, la convinzione circa la possibilità di migliorare		12,5%	
attenzione all'immagine dell'ente capacità di curare e sviluppare la reputazione e la credibilità propria, dell'ufficio e dell'Ente. Si attua valorizzando con i diversi interlocutori interni ed esterni i punti di forza e non facendo emergere all'esterno eventuali criticità e conflitti interpersonali		12,5%	
rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze propensione a rispettare i tempi concordati o imposti da norme per l'effettuazione di determinati lavori, senza attendere solleciti da parte dei superiori, degli Amministratori o degli utenti, cercano, ove possibile, di anticipare i tempi al fine di superare eventuali ostacoli non previsti		12,5%	
rispetto delle regole senza formalismi capacità del dipendente di strutturare la propria attività nella maniera lineare, sburocratizzando al massimo le procedure, cercando soluzioni che semplificano i procedimenti, non irrigidendo la struttura; il tutto nel pieno rispetto delle norme legislative e regolamentari che disciplinano la materia		12,5%	
economia e correttezza nella gestione delle risorse assegnate è la propensione costante a minimizzare i costi della propria unità di appartenenza, senza peraltro penalizzare l'efficacia e la qualità delle prestazioni. E', altresì, la capacità di tener conto delle implicazioni economiche delle decisioni assunte autonomamente, valutando con attenzione, ove possibile, l'analisi costi/benefici		12,5%	
attenzione al cambiamento individuare, promuovere, sostenere e diffondere sia il cambiamento organizzativo (nuovi metodi di gestione) sia tecnologico (informatizzazione) sentendosi come attore principale del cambiamento		12,5%	
integrazione e interfunzionalità capacità di interagire con gli altri componenti di un gruppo in modo produttivo e orientato al risultato, in funzione della soluzione di problemi che necessitano di competenze e contributi differenziati e multifunzionali		12,5%	
qualità dell'apporto individuale valutazione di tutto quello che riguarda il contributo personale dato dal dipendente all'organizzazione e alla capacità di ispirare fiducia, allo spirito di iniziativa, alla sensibilità, all'orientamento positivo anche verso le problematiche più complesse, considerandole occasioni di crescita e di miglioramento		12,5%	
Comportamento organizzativo			

Fasce di giudizio:				
0-20 Gravemente insufficiente	21-40 Insufficiente	41-60 Scarso	61-80 Buono	81-100 Ottimo

2. Macro-elemento: Obiettivi individuali e di gruppo

Obiettivo	Indicatore	Valore target	Valore finale	Valutazione finale (A)	Peso Sommatoria pesi = 100 (B)	Valutazione del dipendente (AxB:100)
Obiettivo 1	Indicatore 1					
	Indicatore 2					
					
Obiettivo 2	Indicatore 1					
	Indicatore 2					
					
...					
					
					
<i>Obiettivi individuali e di gruppo</i>						

Note

--

Data:

Firma del valutatore

Firma del dipendente per ricevuta