

Ordine Delle Professioni Infermieristiche Provincia di Sondrio  
Via Aldo Moro 38/e  
23100 Sondrio



**REGOLAMENTO SISTEMA DI  
VALUTAZIONE PERMANENTE DELLA  
PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL  
PERSONALE DIPENDENTE  
DELL'ORDINE DELLE PROFESSIONI  
INFERMIERISTICHE DELLA PROVINCIA  
DI SONDRIO**

Approvato dal Consiglio Direttivo in data 13 settembre 2018 con delibera n. 82/2018  
(allegato al verbale n. 8/2018)

**SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE  
DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ORDINE DELLE PROFESSIONI  
INFERMIERISTICHE DELLA PROVINCIA DI SONDRIO**

***Premessa***

Si premette che il vigente C.C.N.L. ha fissato l'obiettivo di coniugare il giusto interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale, con l'esigenza di mantenere elevata l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa nonché la qualità dei servizi erogati. In quest'ottica è inquadrata l'erogazione del sistema incentivante che va ricondotta al tema più generale della programmazione degli obiettivi, della individuazione dei progetti, della verifica dei risultati e dell'apprezzamento dell'impegno dimostrato da ciascun dipendente nel concorrere alla realizzazione dei progetti stessi.

***Art.1***

***Campo di applicazione***

1. Il presente regolamento si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dall'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Sondrio, quale amministrazione del comparto indicata all'art.3 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.

***Art.2***

***Durata, decorrenza e tempi di applicazione***

1. Il presente regolamento in riferimento al CCNL vigente, per la parte economica, è relativo al periodo dal 01.01.2018 al 31.12.2018 e si intenderà tacitamente prorogato per un uguale periodo qualora non rinnovato alla scadenza;
2. Per la parte normativa lo stesso è produttivo di effetti giuridici dal 01.01.2016

***Art.3***

***Sistema incentivante***

1. Il sistema incentivante, è caratterizzato da due macro aree, la prima volta a valutare il raggiungimento degli obiettivi: retribuzione di risultato, e la seconda volta a valutare l'apporto e l'impegno individuale.
2. I progetti da realizzare e gli obiettivi da raggiungere sono stabiliti, attraverso apposito piano della performance all'inizio di ogni anno, dal Consiglio dell'Ordine.

**Art.4**  
**Modalità di erogazione**

1. La retribuzione di risultato, a seguito della valutazione dell'apporto e dell'impegno individuale e le opportune verifiche sul raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano, attraverso apposita scheda di valutazione allegata al presente regolamento (All.1), sarà suddivisa in tre quote ed erogata a cadenza quadrimestrale, ovvero:
  - Primo acconto nel mese di marzo;
  - Secondo acconto nel mese di luglio;
  - Saldo nel mese di novembre.
2. La relazione sul raggiungimento degli obiettivi e la scheda di valutazione dovranno essere portata a conoscenza dei dipendenti e sottoscritte per presa visione.
3. Il dipendente potrà rappresentare al Consiglio le proprie osservazioni entro dieci giorni dalla presa visione della scheda; questi è tenuto ad esaminarla e valutarla entro dieci giorni. Nel caso di mancato accoglimento delle osservazioni ovvero trascorso inutilmente il suddetto termine, avverso la scheda di valutazione è sempre ammesso adire al ricorso giudiziale.

**Art.5**  
**Valutazione dell'impegno dell'apporto individuale**

1. La valutazione dell'impegno dell'apporto individuale dovrà rispettare i seguenti principi:
  - Individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
  - Verifiche trimestrali, su iniziative del Segretario, volte a valutare il percorso di conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni;
  - Verifica finale con compilazione della scheda di valutazione dei risultati conseguiti; Oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri adottati e dei risultati
  - Partecipazione dei valutati al procedimento.

**Art.6**  
**Criteri del sistema di valutazione**

1. Le disponibilità finanziarie del fondo, saranno erogate ai dipendenti che avranno conseguito gli obiettivi nella misura pari all'80% del piano annuale prefissato ed in base alla effettiva presenza in servizio.  
Non sarà computata come assenza l'infortunio sul lavoro, la malattia eccedente i 15 giorni consecutivamente intesi, il periodo di astensione obbligatoria per maternità o certificata, i permessi o riposi compensativi, nonché i permessi relativi alla L.104/92.



2. Le disponibilità finanziarie del fondo saranno erogate nel rispetto del sistema meritocratico, attraverso il soddisfacimento dei criteri della scheda di valutazione annuale esplicitato con l'assegnazione di un punteggio variabile per ciascun elemento di valutazione.

Le quote di retribuzione di risultato saranno erogate proporzionalmente secondo i seguenti parametri:

|                  |                        |
|------------------|------------------------|
| Fino a 13 punti  | =attribuzione del 30%  |
| Fino a 39 punti  | =attribuzione del 70%  |
| Oltre i 40 punti | =attribuzione del 100% |

La verifica finale con la compilazione della scheda di valutazione sarà espletata di norma entro il 30 ottobre di ciascun anno.

### **Art.7**

#### **Soggetti valutatori**

La responsabilità della valutazione compete al Segretario che provvede alla compilazione delle schede ed al confronto con il valutato.

Il Presidente ricevuta unitamente alle schede di valutazione, apposita relazione redatta dal Segretario sul raggiungimento degli obiettivi, approverà l'erogazione della retribuzione di risultato nella misura in cui stabilita al precedente art.6.

### **Art.8**

#### **Costituzione del Fondo**

Sulla base all'art. 12 del DPR 43/1990 e ss.mm.ii., la quota annuale del fondo destinato alla retribuzione della produttività individuale del personale dipendente dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Sondrio, appartenente alla posizione economica B è stabilito in € Duemila (2.000,00)

### **Art. 9**

#### **Norme Finali**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si fa riferimento al vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali.

Sondrio, 13 settembre 2018