

## **PIANO DI ATTIVITA' DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI TORINO**

### **RELAZIONE ANNO 2014**

L'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino si è dotato di un piano di attività rispetto al quale valutare il raggiungimento degli obiettivi sia a livello di Ente che a livello dei singoli settori nei quali è articolata la struttura organizzativa dell'Ente.

Le attività poste in essere dagli Uffici e dai singoli dipendenti vengono valutate in base alle indicazioni fornite dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, secondo i parametri, criteri e obiettivi ivi stabiliti, avuto riguardo alle risorse annue destinate all'erogazione dei premi di miglioramento ed incremento della produttività.

Le relative valutazioni vengono presentate all'approvazione del Consiglio dell'Ordine da parte del Consigliere Segretario, che in assenza di figure dirigenziali, assume una veste di tipo amministrativo-gestoria.

Il Consigliere Segretario, in accordo con il Tesoriere procede alla proposta di suddivisione del premio produttività, dopo aver accertato l'efficace conseguimento degli obiettivi.

La Performance organizzativa di Ente, ovvero la performance organizzativa dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino, è misurata in relazione al raggiungimento, totale o parziale, delle linee strategiche del Consiglio per l'anno in corso con la miglior efficienza ed efficacia delle prestazioni.

Il premio di produttività è destinato a compensare i miglioramenti di efficacia ed efficienza delle prestazioni lavorative ed è erogato in forma di incentivo individuale in relazione al grado di partecipazione del dipendente al conseguimento degli obiettivi assegnati.

Per l'anno 2014 si è provveduto ad assegnare tre tipologie di obiettivi:

- Obiettivi di gestione corrente
- Obiettivi di miglioramento e sviluppo
- Obiettivi di tipo prestazionale

### Criteria di valutazione e corresponsione del fondo

L'incentivo alla performance organizzativa viene corrisposto a tutto il Personale successivamente alla verifica del Consigliere Segretario e del Consigliere Tesoriere, per quanto riguarda la compatibilità di bilancio, secondo le seguenti modalità:

1. Nella misura del 40% a titolo di acconto, da erogarsi con le competenze del mese di giugno;
2. Nella misura del 60% a titolo di saldo, da erogarsi con le competenze del mese di febbraio dell'anno successivo

La ripartizione fra il personale viene effettuata secondo il criterio di valutazione cumulativo in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati, con la distribuzione del fondo proporzionale alla posizione economica dei singoli dipendenti.

\* \* \*

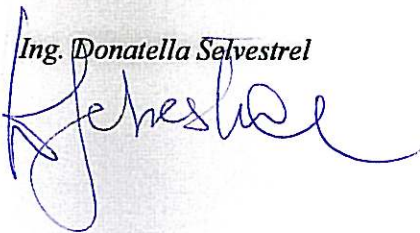
Il presente documento viene sottoscritto dal Consigliere Segretario e dal Consigliere Tesoriere, stante l'assenza di un O.I.V., a fronte del dettato normativo di cui all'art. 2, comma 2 bis del D.L. 31/08/2013, n. 101 (convertito nella Legge n. 125/2013), che esclude gli Ordini e Collegi Professionali ed i relativi Consigli Nazionali dagli obblighi di costituzione degli Organismi Interni di Valutazione (OIV) e dai contestuali 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.

Torino, 14/01/2016

*Il Consigliere Tesoriere*

*Ing. Donatella Selvestrel*



*Il Consigliere Segretario*

*Ing. Raffaele De Donno*

