



Consiglio regionale della Calabria

DOSSIER

PL n. 91/10

di iniziativa del Consigliere G. NERI, G. ARRUZZOLO, S. ROMEO, A. NICOLÒ, F. CANNIZZARO, O. GRECO recante:

"Modifica dell'articolo 8 della legge regionale 3 febbraio 2012, n. 4 (Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'Amministrazione del Consiglio regionale)";

DATI DELL'ITER

NUMERO DEL REGISTRO DEI PROVVEDIMENTI	
DATA DI PRESENTAZIONE ALLA SEGRETERIA DELL'ASSEMBLEA	3/11/2015
DATA DI ASSEGNAZIONE ALLA COMMISSIONE	3/11/2015
COMUNICAZIONE IN CONSIGLIO	10/11/2015
SEDE	MERITO
PARERE PREVISTO	Il Comm.
NUMERO ARTICOLI	

Testo del Provvedimento

Proposta di legge n. 91/10[^] di iniziativa dei Consiglieri regionali Neri, Arruzzolo, Romeo, Nicolò, Cannizzaro e Greco recante: pag. 5

Modifica dell'articolo 8 della legge regionale 3 febbraio 2012, n. 4 (Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'Amministrazione del Consiglio regionale)

Testo a confronto

Legge vigente e proposta di legge n. 91/10[^]. pag. 7

Normativa citata

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. (Titolo I) pag. 9

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Civit - Delibera n.12/2013 recante: pag. 23

Requisiti e procedimento per la nomina dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV).

Del. U. P. 28 dicembre 2012, n. 123 pag. 30

Norme per l'istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Consiglio regionale»

Del. C. R. 21 aprile 2015, n. 32 - Parte I Uscite Capitolo 6, articolo 1 sub 487 pag. 35

Bilancio di previsione del Consiglio regionale per l'anno 2015 e bilancio pluriennale 2015-2017.

Normativa regionale

L.R. 3 febbraio 2012, n. 4. pag. 36

Misura in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'amministrazione del Consiglio regionale.

L.R. 3 febbraio 2012, n. 3. pag. 43

Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Normativa comparata

REGIONE ABRUZZO - L.R. 8 aprile 2011, n. 6. pag. 53

Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali. (OIV Art. 10)

REGIONE BASILICATA - L.R. 25 ottobre 2010, n. 31. pag. 65

Disposizioni di adeguamento della normativa regionale al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Modifica art. 73 della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 42. Modifiche della legge regionale 9 febbraio 2001, n. 7. Modifica art. 10 legge regionale 2 febbraio 1998, n. 8 e s.m.i. (Art. 3

Autorità regionale per la valutazione ed il merito - Organismo indipendente di valutazione della performance.)

- REGIONE EMILIA-ROMAGNA - L.R. 26 novembre 2001, n. 43. pag. 74
Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna.
- REGIONE CAMPANIA - Delib.U.P. 18 febbraio 2015, n. 368. pag. 76
Approvazione Regolamento per il funzionamento delle attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Consiglio Regionale della Campania.
- REGIONE LAZIO - L.R. 16 marzo 2011, n. 1. pag. 84
Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali. Modifiche alla legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6(Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale) e successive modifiche. (Art. 14)
- REGIONE LIGURIA - L.R. 4 dicembre 2009, n. 59. pag. 103
Norme sul modello organizzativo e sulla dirigenza della Regione Liguria. (Art. 28 - Organismo indipendente di valutazione)
- REGIONE LOMBARDIA - L.R. 7 luglio 2008, n. 20.(Artt. 30; 54) pag. 111
Testo unico delle leggi regionali in materia di organizzazione e personale.
- REGIONE MARCHE - L.R. 28 dicembre 2010, n. 22. pag. 114
Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione. (Art. 3 - Organismo indipendente di valutazione della performance)
- REGIONE PIEMONTE - L.R. 28 luglio 2008, n. 23. (Stralcio) pag. 118
Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale. (Art. 36-quinquies - Organismo indipendente di valutazione)
- REGIONE MOLISE - L.R. 8 aprile 1997, n. 7. (Art. 18) pag. 123
Norme sulla riorganizzazione dell'amministrazione regionale secondo i principi stabiliti dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.
- REGIONE PUGLIA - L.R. 4 gennaio 2011, n. 1. (Stralcio) pag. 126
Norme in materia di ottimizzazione e valutazione della produttività del lavoro pubblico e di contenimento dei costi degli apparati amministrativi nella Regione Puglia. (Art. 5 - Organismo indipendente di valutazione)
- REGIONE TOSCANA pag. 131
- L.R. 8 gennaio 2009, n. 1. (Stralcio) *Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale. - D.P.G.R. 24 marzo 2010, n. 33/R. (Stralcio) Regolamento di attuazione della legge regionale 8*

gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale).

REGIONE VENETO

pag. 146

- L.R. 31 dicembre 2012, n. 54. (Art. 28) Legge regionale per l'ordinamento e le attribuzioni delle strutture della Giunta regionale in attuazione della legge regionale statutaria 17 aprile 2012, n. 1 "Statuto del Veneto". - Delib.G.R. 12 marzo 2013, n. 301. Disposizioni in materia di disciplina dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in applicazione del D.Lgs. n. 150/2009. Art. 28 della L.R. 31 dicembre 2012, n. 54.

REGIONE UMBRIA - L.R. 25 ottobre 2011, n. 9.

pag. 151

Norme in materia di ottimizzazione della produttività e di efficienza del personale e della dirigenza del Consiglio regionale.

Proposta di legge n. 91/10^

Relazione descrittiva

La presente proposta di legge modifica ed integra la legge regionale n. 4 del 2012, precisamente l'art. 8, comma 7.

Tale modifica, che trova riscontro pratico in numerose esperienze di altri Consigli Regionali (vedasi OIV Consiglio regionale della Lombardia, dell'Emilia Romagna, del Veneto, della Valle d'Aosta, dell'Umbria, del Friuli Venezia Giulia, della Basilicata e delle Marche) è dettata dall'esigenza di dare maggiore rispondenza alla composizione dell'O.I.V. del Consiglio Regionale della Calabria con quello che è il dettato normativo in merito all'incompatibilità e alle cause ostative alla nomina dei componenti degli Organismi indipendenti di Valutazione. (D.Lgs 150/2009; art. 3.4 e 3.5 della Deliberazione CIVIT n. 12 del 2013 ; art. 3 del Regolamento per l'istituzione e il funzionamento dell'Organismo indipendente di Valutazione del Consiglio Regionale della Calabria).

Infatti, ai sensi del comma 7 dell'articolo 8 della legge modificanda, "L'OIV composto dal Direttore generale" Tale articolo si pone in netto contrasto con la successiva delibera CIVIT n. n.12/13, considerato che, tra l'altro, in seno al Consiglio regionale tale figura, che assomma anche le funzioni di Segretario generale, è anche il responsabile della prevenzione della corruzione presso la stessa amministrazione. Nello specifico la deliberazione CIVIT n.12/13, all'art. 3.4 rubricato "Divieto di nomina", recita: "..... il componente interno deve comunque cessare e dalle funzioni precedentemente svolte, quando il contemporaneo esercizio di queste ultime potrebbe determinare una situazione di sovrapposizione della posizione di valutatore con quella di valutato e in ogni caso impedire il pieno e corretto svolgimento del ruolo che il legislatore ha assegnato all'OIV." ed ancora al successivo articolo 3.5, rubricato "Conflitto d'interessi e cause ostative" recita: "La Commissione in sede di formulazione dei criteri cui ispirerà le proprie decisioni, precisa che non esprimerà parere favorevole, nei confronti di coloro che:c)siano responsabili della prevenzione della corruzione presso la stessa amministrazione; ..." oltre poi il Regolamento di attuazione e funzionamento dell'OIV del Consiglio Regionale della Calabria che all'art. 3, statuisce:" I componenti dell'OIV non possono essere nominati tra soggetti che:c) siano componenti degli organi della Regione Calabria, ovvero siano titolari di lavoro dipendente o di rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con la Regione Calabria o, comunque, per la loro attività siano in conflitto di interessi con essa".

Quanto premesso si propone la modifica alla L.R. 4/12 di seguito meglio articolata.

Relazione tecnico — finanziaria

La presente legge dispone la modifica della composizione dell'organismo interno di valutazione del Consiglio regionale. Nella sostanza, si prevede il medesimo numero dei componenti (3), che saranno tutti esterni così come esplicito nella relazione descrittiva. Sul versante finanziario, la presente legge non implica nuovi o maggiori oneri finanziari rispetto a quelli previsti a legislazione vigente sul bilancio del Consiglio regionale, nel capitolo 6, articolo 1, sub 487 per l'esercizio 2015 e per il triennio 2015 — 2017. Pertanto la modifica de quo si configura tecnicamente come una condizione di invarianza di spesa.

Art. 1

(Modifica dell'articolo 8 della legge regionale n. 4/2012)

1. All'inizio del comma 7 dell'articolo 8 della legge regionale 3 febbraio 2012, n. 4 (Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'amministrazione del Consiglio regionale)" il periodo "L'OIV è composto dal Direttore generale e da due componenti" è sostituito dal seguente: " L'OIV è composto da tre componenti ".

Art. 2

(Clausola di invarianza finanziaria)

1. Dall'attuazione della presente legge non derivano nuovi o maggiori oneri finanziari a carico del Bilancio del Consiglio regionale rispetto a quelli previsti dalla legislazione vigente al capitolo 6, articolo 1, sub 487. del bilancio di previsione del Consiglio regionale per l'esercizio 2015 e pluriennale 2015-2017.

Art. 3

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul Bollettino ufficiale della Regione.
La presente legge è pubblicata sul Bollettino ufficiale telematico della Regione (BURC). E' fatto obbligo, a chiunque spetti, di osservarla e di farla osservare come legge della Regione Calabria.

RAFFRONTO

<p align="center">L.R. 3 febbraio 2012, n. 4. <i>Misura in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'amministrazione del Consiglio regionale.</i></p>	<p align="center">Proposta di legge n. 91/10[^] di iniziativa dei consiglieri Neri, Arruzzolo, Romeo, Nicolò, Cannizzaro e Greco recante: <i>"Modifica dell'art. 8 della legge regionale 3 febbraio 2012, n. 4 (Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'amministrazione del Consiglio regionale)".</i></p>
<p align="center">(...) Art. 8 <i>Organismo indipendente di valutazione.</i></p>	<p align="center">(...) Art. 8 <i>Organismo indipendente di valutazione.</i></p>
<p>1. Il Presidente del Consiglio regionale nomina, sentito l'Ufficio di Presidenza, l'Organismo indipendente di valutazione (OIV) per la misurazione e la valutazione della performance della struttura organizzativa e dei dipendenti del Consiglio regionale.</p> <p>2. L'OIV dura in carica tre anni e può essere rinnovato una sola volta.</p> <p>3. L'OIV esercita le attività di controllo strategico e riferisce in proposito direttamente all'Ufficio di Presidenza.</p> <p>4. L'OIV, altresì, esercita in piena autonomia le seguenti funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) è responsabile della corretta applicazione del sistema di valutazione; b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso; c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate all'Ufficio di Presidenza; d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi; e) propone all'Ufficio di Presidenza la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e la relativa attribuzione dei premi; f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità; g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità; h) valida la relazione sulla performance di cui all'<i>articolo 7</i>, comma 1, lettera b); i) cura le rilevazioni circa il clima organizzativo, la condivisione interna del sistema di valutazione e la valutazione dei superiori gerarchici da parte del personale. <p>5. La validazione della Relazione sulla performance di cui alla lettera h) del comma 4, costituisce condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti del sistema premiante.</p>	<p>1. <i>Identico.</i></p> <p>2. <i>Identico.</i></p> <p>3. <i>Identico.</i></p> <p>4. <i>Identico:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>identica;</i> b) <i>identica;</i> c) <i>identica;</i> d) <i>identica;</i> e) <i>identica;</i> f) <i>identica;</i> g) <i>v identica;</i> h) <i>identica;</i> i) <i>identica.</i> <p>5. <i>Identico.</i></p>

Legge vigente	Proposta di modifica
<p>6. Per l'espletamento delle attività istituzionali, l'OIV si avvale di un'apposita struttura consiliare.</p> <p>7. L'OIV è composto dal Direttore generale e da due componenti esterni all'amministrazione regionale, dotati di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. La scelta dei componenti assicura il rispetto dell'equilibrio di genere.</p> <p>8. L'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale stabilisce, con propria deliberazione, le modalità organizzative, il regime contrattuale e il compenso spettante ai componenti dell'OIV.</p> <p>(...)</p>	<p>6. <i>Identico.</i></p> <p>7. L'OIV è composto dal Direttore generale e da tre componenti esterni all'amministrazione regionale, dotati di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. La scelta dei componenti assicura il rispetto dell'equilibrio di genere.</p> <p>8. <i>Identico</i></p> <p>(...)</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. (Titolo I)

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Publicato nella Gazz. Uff. 31 ottobre 2009, n. 254, S.O.

Titolo I

PRINCIPI GENERALI

Art. 1. Oggetto e finalità

1. In attuazione degli *articoli da 2 a 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15*, le disposizioni del presente decreto recano una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'*articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare. Fermo quanto previsto dall'*articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, recano altresì norme di raccordo per armonizzare con la nuova disciplina i procedimenti negoziali, di contrattazione e di concertazione di cui all'*articolo 112 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18*, e ai *decreti legislativi 12 maggio 1995, n. 195, 19 maggio 2000, n. 139, 13 ottobre 2005, n. 217, e 15 febbraio 2006, n. 63*.

2. Le disposizioni del presente decreto assicurano una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

Titolo II ^(a)

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Capo I

Normativa nazionale
D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. (Titolo I)

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Disposizioni generali

Art. 2. Oggetto e finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente Titolo disciplinano il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'*articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

(2) Vedi, anche, il comma 21 dell'*art. 57, D.Lgs. 30 dicembre 2010, n. 235*.

Art. 3. Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'*articolo 13*.

3. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

4. Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

5. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

6. Fermo quanto previsto dall'*articolo 13*, dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Capo II

Il ciclo di gestione della performance

Art. 4. Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'*articolo 3*, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
-

Art. 5. Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla *legge 5 agosto 1978, n. 468*, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

2. Gli obiettivi sono:

- 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 significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

Normativa nazionale
D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. (Titolo I)

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 6. Monitoraggio della performance

1. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'*articolo 5* durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

2. Ai fini di cui al comma 1, gli organi di indirizzo politico-amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.

Art. 7. Sistema di misurazione e valutazione della performance ⁶⁹

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'*articolo 14*, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;

b) dalla Commissione di cui all'*articolo 13* ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;

c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli *articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, come modificati dagli *articoli 38 e 39* del presente decreto.

3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'*articolo 13*, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo:

a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;

b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Normativa nazionale
D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. (Titolo I)

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

(3) In attuazione di quanto disposto dal presente articolo vedi il *D.M. 26 marzo 2014, n. 76*. Vedi, anche, l'*art. 19, comma 9, D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114*.

Art. 8. Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa ⁽⁴⁾

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
-

(4) Vedi, anche, l' *art. 19, comma 9, D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114*.

Art. 9. Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale ⁽⁵⁾

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'*articolo 7* e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Normativa nazionale
D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. (Titolo I)

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

(5) Vedi, anche, l' *art. 19, comma 9, D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114*.

Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance ⁶⁾

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'*articolo 15*, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'*articolo 13* e al Ministero dell'economia e delle finanze.

3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.

4. Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'*articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*.

5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

(6) Vedi, anche, l' *art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267*, come modificato dall' *art. 3, comma 1, lett. g-bis), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 7 dicembre 2012, n. 213*, e l'*art. 19, comma 9, D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114*.

Capo III

Trasparenza e rendicontazione della performance

Normativa nazionale
D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. (Titolo I)

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Art. 11. Trasparenza ^o

[1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'*articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione*.

2. Ogni amministrazione, sentite le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire:

a) un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida elaborate dalla Commissione di cui all'*articolo 13*;

b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

3. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

4. Ai fini della riduzione del costo dei servizi, dell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché del conseguente risparmio sul costo del lavoro, le pubbliche amministrazioni provvedono annualmente ad individuare i servizi erogati, agli utenti sia finali che intermedi, ai sensi dell'*articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279*. Le amministrazioni provvedono altresì alla contabilizzazione dei costi e all'evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché al monitoraggio del loro andamento nel tempo, pubblicando i relativi dati sui propri siti istituzionali.

5. Al fine di rendere effettivi i principi di trasparenza, le pubbliche amministrazioni provvedono a dare attuazione agli adempimenti relativi alla posta elettronica certificata di cui all'*articolo 6, comma 1, del decreto legislativo del 7 marzo 2005, n. 82, agli articoli 16, comma 8, e 16-bis, comma 6, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e di cui all'articolo 34, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69*.

6. Ogni amministrazione presenta il Piano e la Relazione sulla performance di cui all'*articolo 10, comma 1, lettere a) e b)*, alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

7. Nell'ambito del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative di cui al comma 2.

8. Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito»:

Normativa nazionale
D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. (Titolo I)

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

- a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;
- b) il Piano e la Relazione di cui all'*articolo 10*;
- c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- e) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'*articolo 14*;
- f) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- g) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo;
- i) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

9. In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.]

(7) Articolo abrogato dall' *art. 53, comma 1, lett. i), D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.*

Capo IV

Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance

Art. 12. Soggetti ⁽⁸⁾

1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono:

- a) un organismo centrale, denominato: «Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche», di cui all'*articolo 13*;
- b) gli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'*articolo 14*;
- c) l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione;
- d) i dirigenti di ciascuna amministrazione.

(8) Vedi, anche, l' *art. 19, comma 9, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114.*

Art. 13. Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ^{(10) (15)}

Normativa nazionale

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. (Titolo I)

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

1. In attuazione dell'*articolo 4, comma 2, lettera f), della legge 4 marzo 2009, n. 15*, è istituita la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di seguito denominata «Commissione», che opera in posizione di indipendenza di giudizio e di valutazione e in piena autonomia, in collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e con il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ed eventualmente in raccordo con altri enti o istituzioni pubbliche, con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione, di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale, informando annualmente il Ministro per l'attuazione del programma di Governo sull'attività svolta.
2. Mediante intesa tra la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'Anci, l'Upi e la Commissione sono definiti i protocolli di collaborazione per la realizzazione delle attività di cui ai commi 5, 6 e 8.
3. L'Autorità è organo collegiale composto dal presidente e da quattro componenti scelti tra esperti di elevata professionalità, anche estranei all'amministrazione, con comprovate competenze in Italia e all'estero, sia nel settore pubblico che in quello privato, di notoria indipendenza e comprovata esperienza in materia di contrasto alla corruzione, di management e misurazione della performance, nonché di gestione e valutazione del personale. Il presidente e i componenti sono nominati, tenuto conto del principio delle pari opportunità di genere, con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, previo parere favorevole delle Commissioni parlamentari competenti espresso a maggioranza dei due terzi dei componenti. Il presidente è nominato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con il Ministro della giustizia e il Ministro dell'interno; i componenti sono nominati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione. Il presidente e i componenti dell'Autorità non possono essere scelti tra persone che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nei tre anni precedenti la nomina e, in ogni caso, non devono avere interessi di qualsiasi natura in conflitto con le funzioni dell'Autorità. I componenti sono nominati per un periodo di sei anni e non possono essere confermati nella carica. ⁽¹⁾
4. La struttura operativa della Commissione è diretta da un Segretario generale nominato con deliberazione della Commissione medesima tra soggetti aventi specifica professionalità ed esperienza gestionale-organizzativa nel campo del lavoro pubblico. La Commissione definisce con propri regolamenti le norme concernenti il proprio funzionamento e determina, altresì, i contingenti di personale di cui avvalersi entro il limite massimo di 30 unità. Alla copertura dei posti si provvede esclusivamente mediante personale di altre amministrazioni in posizione di comando o fuori ruolo, cui si applica l'*articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127*, o mediante personale con contratto a tempo determinato. Nei limiti delle disponibilità di bilancio la Commissione può avvalersi di non più di 10 esperti di elevata professionalità ed esperienza sui temi della misurazione e della valutazione della performance e della prevenzione e della lotta alla corruzione, con contratti di diritto privato di collaborazione autonoma. La Commissione, previo accordo con il Presidente dell'ARAN, può altresì avvalersi del personale e delle strutture dell'ARAN. Può inoltre richiedere indagini, accertamenti e relazioni all'Ispettorato per la funzione pubblica.

Normativa nazionale
D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. (Titolo I)

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

5. La Commissione indirizza, coordina e sovrintende all'esercizio delle funzioni di valutazione da parte degli Organismi indipendenti di cui all'*articolo 14* e delle altre Agenzie di valutazione; a tale fine:

- a) promuove sistemi e metodologie finalizzati al miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche;
- b) assicura la trasparenza dei risultati conseguiti;
- c) confronta le performance rispetto a standard ed esperienze, nazionali e internazionali;
- d) favorisce, nella pubblica amministrazione, la cultura della trasparenza anche attraverso strumenti di prevenzione e di lotta alla corruzione;
- e) favorisce la cultura delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative.

6. La Commissione nel rispetto dell'esercizio e delle responsabilità autonome di valutazione proprie di ogni amministrazione:

- a) fornisce supporto tecnico e metodologico all'attuazione delle varie fasi del ciclo di gestione della performance;
- b) definisce la struttura e le modalità di redazione del Piano e della Relazione di cui all'*articolo 10*;
- c) verifica la corretta predisposizione del Piano e della Relazione sulla Performance delle amministrazioni centrali e, a campione, analizza quelli degli Enti territoriali, formulando osservazioni e specifici rilievi;
- d) definisce i parametri e i modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'*articolo 7* in termini di efficienza e produttività;
- e) adotta le linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'*articolo 11*, comma 8, lettera a);
- f) adotta le linee guida per la definizione degli Strumenti per la qualità dei servizi pubblici;
- g) definisce i requisiti per la nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione di cui all'*articolo 14*;
- h) promuove analisi comparate della performance delle amministrazioni pubbliche sulla base di indicatori di andamento gestionale e la loro diffusione attraverso la pubblicazione nei siti istituzionali ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;
- i) redige la graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali di cui all'*articolo 40, comma 3-quater, del decreto legislativo n. 165 del 2001*; a tale fine svolge adeguata attività istruttoria e può richiedere alle amministrazioni dati, informazioni e chiarimenti;
- l) promuove iniziative di confronto con i cittadini, le imprese e le relative associazioni rappresentative; le organizzazioni sindacali e le associazioni professionali; le associazioni rappresentative delle amministrazioni pubbliche; gli organismi di valutazione di cui all'*articolo 14* e quelli di controllo interni ed esterni alle amministrazioni pubbliche;
- m) definisce un programma di sostegno a progetti innovativi e sperimentali, concernenti il miglioramento della performance attraverso le funzioni di misurazione, valutazione e controllo; ⁽¹⁶⁾
- n) predispose una relazione annuale sulla performance delle amministrazioni centrali e ne garantisce la diffusione attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;
- o) sviluppa ed intrattiene rapporti di collaborazione con analoghe strutture a livello europeo ed internazionale;
- p) realizza e gestisce, in collaborazione con il CNIPA il portale della trasparenza che contiene i piani e le relazioni di performance delle amministrazioni pubbliche ⁽¹⁶⁾.

[7. La Commissione provvede al coordinamento, al supporto operativo e al monitoraggio delle attività di cui all'*articolo 11, comma 2, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, come modificato dall'articolo 28 del presente decreto.* ⁽¹²⁾]

8. Presso la Commissione è istituita la Sezione per l'integrità nelle amministrazioni pubbliche con la funzione di favorire, all'interno delle amministrazioni pubbliche, la diffusione della legalità e della trasparenza e sviluppare interventi a favore della cultura dell'integrità. La Sezione promuove la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche; a tale fine predispone le linee guida del Programma triennale per l'integrità e la trasparenza di cui *articolo 11*, ne verifica l'effettiva adozione e vigila sul rispetto degli obblighi in materia di trasparenza da parte di ciascuna amministrazione.

9. I risultati dell'attività della Commissione sono pubblici. La Commissione assicura la disponibilità, per le associazioni di consumatori o utenti, i centri di ricerca e ogni altro osservatore qualificato, di tutti i dati sui quali la valutazione si basa e trasmette una relazione annuale sulle proprie attività al Ministro per l'attuazione del programma di Governo.

10. Dopo cinque anni, dalla data di costituzione, la Commissione affida ad un valutatore indipendente un'analisi dei propri risultati ed un giudizio sull'efficacia della sua attività e sull'adeguatezza della struttura di gestione, anche al fine di formulare eventuali proposte di integrazioni o modificazioni dei propri compiti. L'esito della valutazione e le eventuali raccomandazioni sono trasmesse al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e pubblicate sul sito istituzionale della Commissione.

11. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di organizzazione, le norme regolatrici dell'autonoma gestione finanziaria della Commissione e fissati i compensi per i componenti ⁽¹⁴⁾.

12. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con i Ministri competenti, sono dettate disposizioni per il raccordo tra le attività della Commissione e quelle delle esistenti Agenzie di valutazione. Il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca di cui al Capo I del *decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213*, è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto dei principi generali di cui all'articolo 3 e in conformità ai poteri di indirizzo della Commissione di cui al comma 5. ⁽⁹⁾

13. Agli oneri derivanti dal presente articolo pari a due milioni di euro per l'anno 2009 e a 8 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010 si provvede nei limiti dell'autorizzazione di spesa di cui all'*articolo 4, comma 3, primo periodo, della legge 4 marzo 2009, n. 15*. All'attuazione della lettera p) del comma 6 si provvede nell'ambito dell'autorizzazione di spesa di cui all'*articolo 4, comma 3, secondo periodo, della legge 4 marzo 2009, n. 15*, ferme restando le risorse da destinare alle altre finalità di cui al medesimo comma 3 dell'*articolo 4* ⁽¹³⁾.

(9) Comma così modificato dall' *art. 60, comma 2, D.L. 21 giugno 2013, n. 69*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 agosto 2013, n. 98*.

(10) Per la modifica della denominazione della Commissione di cui al presente articolo, vedi l' *art. 5, comma 3, D.L. 31 agosto 2013, n. 101*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 30 ottobre 2013, n. 125* e, successivamente, l'*art. 19, comma 2, D.L. 24 giugno*

Normativa nazionale
D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. (Titolo I)

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114. Vedi, inoltre, l' art. 5, comma 7, del medesimo D.L. n. 101/2013.

(11) Comma modificato dall'art. 2, comma 12-decies, D.L. 29 dicembre 2010, n. 225, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 febbraio 2011, n. 10 e, successivamente, così sostituito dall' art. 5, comma 5, D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125.

(12) Comma abrogato dall' art. 19, comma 12, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114.

(13) Vedi, anche, il comma 3-quater dell' art. 40, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, aggiunto dall' art. 54 del presente decreto.

(14) In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il D.M. 12 marzo 2010 e il D.M. 1° luglio 2010.

(15) Vedi, anche, il D.P.R. 11 marzo 2011, n. 65, l'art. 1, comma 2, L. 6 novembre 2012, n. 190, l'art. 34-bis, comma 1, D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221 e l'art. 19, comma 9, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114.

(16) Vedi, anche, l' art. 19, comma 9, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114.

Art. 14. Organismo indipendente di valutazione della performance ⁽¹⁷⁾

1. Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.

2. L'Organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

3. L'Organismo indipendente di valutazione è nominato, sentita la Commissione di cui all'articolo 13, dall'organo di indirizzo politico-amministrativo per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13;

c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

Normativa nazionale
D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. (Titolo I)

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

e) propone, sulla base del sistema di cui all'*articolo 7*, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;

f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'*articolo 13*;

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;

h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'*articolo 13*, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione.

6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

7. L'Organismo indipendente di valutazione è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 componenti dotati dei requisiti stabiliti dalla Commissione ai sensi dell'*articolo 13*, comma 6, lettera g), e di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. I loro curricula sono comunicati alla Commissione di cui all'*articolo 13*.

8. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

9. Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.

10. Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.

11. Agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento degli organismi di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse attualmente destinate ai servizi di controllo interno.

(17) In attuazione di quanto disposto dal presente articolo vedi: per il Ministero della difesa, il *D.P.R. 11 marzo 2011, n. 65*; per il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, il *D.P.R. 14 febbraio 2012, n. 42*; per il Ministero della salute, il *D.P.R. 17 settembre 2013, n. 138*. Vedi, anche, l'*art. 19, comma 9, D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114*.

Normativa nazionale
D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. (Titolo I)

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Art. 15. Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.
 2. L'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione:
 - a) emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;
 - b) definisce in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano e la Relazione di cui all'*articolo 10*, comma 1, lettere a) e b);
 - c) verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;
 - d) definisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'*articolo 11*, nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.
-

Art. 16. Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale

1. Negli ordinamenti delle regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'*articolo 11*, commi 1 e 3.
 2. Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli *articoli 3, 4, 5*, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.
 3. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale.
-

(...)



Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche
Autorità Nazionale Anticorruzione

Delibera n.12/2013: Requisiti e procedimento per la nomina dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV).

LA COMMISSIONE

PREMESSO CHE

- l'art. 13, comma 6, lett. g), d. lgs. n. 150 /2009, prevede che la Commissione definisce i requisiti per la nomina dell'Organismo indipendente di valutazione di cui all'art. 14 dello stesso decreto;
- il successivo art. 14, nel disciplinare la costituzione e le competenze dell'OIV, prescrive, al comma 3, ai fini della nomina dei componenti, l'acquisizione di un parere preventivo della Commissione;
- con delibera n. 4/2010 del 16 febbraio 2010, la Commissione ha definito i requisiti per la nomina dell'OIV;
- con delibere n. 107/2010, n. 21/2012, n. 23/2012, n. 27/2012 e n. 29/2012, la Commissione ha provveduto ad integrare la citata delibera n. 4/2010;

CONSIDERATO CHE

- venendo a scadenza, nel corso dell'anno, la maggior parte dei componenti degli OIV nominati in sede di prima applicazione del d. lgs. n. 150/2009, è opportuno procedere, sulla base dell'esperienza tratta dalla applicazione delle citate delibere e, sotto altro profilo, in considerazione dell'emanazione della l. n. 190/2012, alla modifica e alla integrazione della citata delibera n. 4/2010, per disciplinare le conferme e le nuove nomine;
- dette modifiche e integrazioni riguardano, in particolare, la individuazione in modo analitico dei casi di incompatibilità e la predeterminazione di cause ostative alla formulazione di un parere favorevole, nonché degli altri criteri ai quali la Commissione si ispirerà in sede di formulazione del parere ai sensi del citato art. 14, comma 3;

all'esito della consultazione delle amministrazioni centrali e degli enti pubblici nazionali, dei relativi OIV, delle regioni e delle province autonome, dell'UPI, dell'ANCI e delle camere di commercio;

APPROVA

la seguente delibera:

1. Ambito di applicazione

Tutti gli enti e le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, d. lgs. n. 165/2001, fermo restando quanto previsto dagli articoli 16 e 74 del d. lgs. n. 150/2009, sono tenuti a nominare - entro la scadenza del mandato prevista dall'atto di nomina o, in mancanza, entro la scadenza del triennio dalla presa di possesso - i componenti dell'OIV, previo accertamento dei requisiti indicati nella presente deliberazione e la formulazione del parere favorevole della Commissione.

Ai sensi della delibera n. 23/2012, le regioni, gli enti regionali, le amministrazioni del servizio sanitario nazionale e gli enti locali, stante il mancato rinvio dell'art. 16, comma 2, del d. lgs. n. 150/2009 all'art. 14 dello stesso decreto, salvo quanto espressamente previsto dalla normativa di adeguamento, hanno la facoltà, e non l'obbligo, di costituire l'OIV, in quanto, nella loro autonomia, possono affidare ad altri organi i compiti previsti dai principi di cui alle disposizioni del d. lgs. n. 150/2009 indicate nel citato art. 16.

Qualora, però, detti enti procedano alla nomina dell'OIV - o in applicazione della normativa di adeguamento ai principi del d. lgs. n. 150/2009, o per autonoma decisione - devono individuarne i componenti in conformità all'art. 14 dello stesso decreto e tenendo conto dei requisiti previsti dalla presente delibera, previo parere favorevole della Commissione.

2. Organo competente a nominare l' OIV

La formulazione della richiesta di parere e il successivo provvedimento di nomina spettano all'organo di indirizzo politico – amministrativo che, per quanto riguarda i comuni, va individuato nel Sindaco, in coerenza con quanto motivatamente deciso dalla Commissione con delibera n. 21/2012.

3. Requisiti generali

3.1.Cittadinanza

Possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea.

3.2.Età

L'età dei componenti deve essere tale da assicurare all'Organismo esperienza e capacità di innovazione.

Per queste ragioni, si deve evitare la scelta di componenti privi di una esperienza significativa o alla soglia del collocamento a riposo.

A tale riguardo, deve escludersi che possano essere nominati componenti che abbiano superato la soglia dell'età della pensione di vecchiaia.

Particolari deroghe possono essere ammesse in considerazione delle specificità organizzative dell'amministrazione, che possono riguardare la sua articolazione interna, la particolare natura delle attività svolte, o la appartenenza di dipendenti e dirigenti a diversi *status* professionali.

3.3.Equilibrio di genere

La scelta dei componenti deve essere tale da favorire il rispetto dell'equilibrio di genere, che deve essere promosso anche con riferimento alla struttura tecnica permanente.

Eventuali deroghe al suddetto principio possono essere ammesse solo se adeguatamente motivate.

3.4. Divieto di nomina

Ai sensi dell'articolo 14, comma 8, d. lgs. n. 150/2009, i componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

La Commissione ritiene, altresì, che, sulla base di una interpretazione sistematica delle disposizioni in tema di valutazione della *performance* e di quelle che identificano il ruolo dell'OIV nell'ambito del d. lgs. n. 150/2009, il componente interno deve comunque cessare dalle funzioni precedentemente svolte, quando il contemporaneo esercizio di queste ultime potrebbe determinare una situazione di sovrapposizione della posizione di valutatore con quella di valutato e, in ogni caso, impedire il pieno e corretto svolgimento del ruolo che il legislatore ha assegnato all'OIV.

Non possono essere nominati, inoltre, associazioni, società e, in generale, soggetti diversi dalle persone fisiche, anche nell'ipotesi in cui il conferimento dell'incarico avvenga scindendo il rapporto personale con il candidato dal rapporto economico, prevedendo l'erogazione del corrispettivo ad una società per l'attività prestata dal singolo; si sarebbe in presenza, in tal caso, di un'ipotesi di interposizione, con riflessi anche sul principio della tendenziale esclusività.

3.5. Conflitto di interessi e cause ostative

In analogia con le previsioni della l. n. 190/2012 e tenendo conto dello spirito che la anima, la Commissione, in sede di formulazione dei criteri cui ispirerà le proprie decisioni, precisa che non esprimerà parere favorevole nei confronti di coloro che:

- a) siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale;
- b) abbiano svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso l'amministrazione interessata nel triennio precedente la nomina;
- c) siano responsabili della prevenzione della corruzione presso la stessa amministrazione;
- d) si trovino, nei confronti dell'amministrazione, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- e) abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;
- f) siano magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera l'amministrazione presso cui deve essere costituito l'OIV;
- g) abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'amministrazione;
- h) abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con dirigenti di prima fascia in servizio nell'amministrazione presso cui deve essere costituito l'OIV, o con il vertice politico - amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico - amministrativo;
- i) siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'OIV prima della scadenza del mandato;
- l) siano revisori dei conti presso la stessa amministrazione;
- m) presso gli enti locali, incorrano nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del d. lgs. n. 267/2000.

In ogni caso, l'assenza delle situazioni di cui al presente punto deve essere oggetto di una formale dichiarazione del candidato che deve essere trasmessa alla Commissione.

3.6. Componenti interni ed esterni all'amministrazione

Nel caso di organo collegiale, va assicurata la presenza sia di un componente che abbia un'adeguata esperienza maturata all'interno dell'amministrazione interessata, sia di componenti in possesso di conoscenze tecniche e capacità utili a favorire processi di innovazione all'interno dell'amministrazione medesima.

Nel caso di organo monocratico, deve essere comunque assicurata un'adeguata conoscenza dell'amministrazione interessata e la scelta deve essere comunque compensata, quanto alle professionalità occorrenti, all'atto della costituzione della struttura tecnica permanente.

4. Requisiti attinenti all'area delle conoscenze

Ai fini della formulazione del parere, la Commissione terrà conto dei requisiti e degli elementi di seguito indicati, accertati dall'amministrazione, oltre che dagli elementi desumibili dal *curriculum*, anche mediante un colloquio e preferibilmente nell'ambito di una valutazione comparativa.

4.1. Titolo di studio

Il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.

E' valutabile il possesso di titoli riconosciuti equivalenti rilasciati in altri Paesi dell'Unione Europea.

4.2. Tipologia del percorso formativo

E' richiesta la laurea in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche, o ingegneria gestionale.

Per le lauree in discipline diverse è richiesto, altresì, un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette, nonché ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, del *management*, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione della *performance*.

Sono ammessi anche titoli di studio universitario e post-universitario in discipline attinenti alle specificità della singola amministrazione.

In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza, prevista dal paragrafo 5, di almeno cinque anni.

4.3. Titoli valutabili

Sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui al paragrafo 4.2, conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche.

Sarà necessario distinguere, ai fini della ponderazione del titolo, tra titoli conseguiti all'esito di un percorso formativo di durata comunque superiore a quella annuale (dottorato di ricerca, master di II livello, corsi di specializzazione) e altri titoli di specializzazione.

4.4. Studi o *stage* all'estero

E' valutabile, se afferente alle materie di cui al paragrafo 4.2, un congruo periodo post-universitario di studi o di *stage* all'estero.

5. Requisiti attinenti all'area delle esperienze professionali

I componenti devono essere in possesso di un'esperienza di almeno tre anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del *management*, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e della gestione del personale, della misurazione e valutazione della *performance* e dei risultati, ovvero nel campo giuridico - amministrativo, tenendo anche conto dei compiti che derivano dall'applicazione della l. n. 190/2012.

Ai fini del rinnovo o della nomina dell'OIV, assume rilievo l'esperienza già maturata nella stessa qualità, anche presso altra amministrazione, fermo restando quanto previsto dal punto 3.5, lett. i), in ordine alla rilevanza di una eventuale rimozione dall'incarico prima della scadenza.

6. Requisiti attinenti all'area delle capacità

I componenti devono possedere, anche in relazione alla natura e ai compiti dell'amministrazione, adeguate competenze e capacità manageriali e relazionali, dovendo promuovere i valori del miglioramento continuo della *performance* e della qualità del servizio, nonché della trasparenza e della integrità.

L'interessato deve essere chiamato ad illustrare, in una relazione di accompagnamento al *curriculum*, le esperienze che ritenga significative in relazione al ruolo da svolgere.

Qualora il candidato abbia già rivestito il ruolo di componente di OIV, anche presso altra amministrazione, deve darne indicazione nel *curriculum* e nella relazione di accompagnamento e illustrare l'attività precedentemente svolta nella qualità.

7. Requisito linguistico

Il componente deve avere una buona e comprovata conoscenza della lingua inglese.

Se di cittadinanza non italiana, deve altresì possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.

Deroghe al requisito linguistico possono essere ammesse negli enti di piccole dimensioni.

8. Conoscenze informatiche

Il componente deve avere buone e comprovate conoscenze informatiche.

9. Esclusività del rapporto

Nessun componente può appartenere contemporaneamente a più Organismi indipendenti di valutazione o Nuclei di valutazione.

Il principio di esclusività può essere derogato nelle ipotesi in cui si tratti di incarichi in enti di piccole dimensioni che trattano problematiche affini e che operano nella stessa area geografica, anche in relazione alla valutazione complessiva degli impegni desumibili dal *curriculum*.

L'assenza o l'eventuale contemporanea presenza in altri Organismi indipendenti di valutazione o Nuclei di valutazione deve essere oggetto di dichiarazione sottoscritta dal candidato che deve essere trasmessa dall'amministrazione alla Commissione.

Si segnala l'opportunità di evitare che le amministrazioni procedano a nomine incrociate, nel senso che l'appartenente a una amministrazione sia nominato componente dell'OIV di un'altra amministrazione che ha come componente dell'OIV persona appartenente all'amministrazione del candidato.

10. Durata del mandato e eventuale revoca dell'incarico

Il mandato ha durata triennale, con decorrenza dalla data indicata nel provvedimento di nomina o, in mancanza, dalla presa di possesso.

A garanzia dell'indipendenza dell'Organismo, non può essere prevista l'automatica decadenza dei componenti dell'OIV in coincidenza con la scadenza dell'organo di indirizzo politico – amministrativo dell'amministrazione che li ha designati.

L'eventuale revoca dell'incarico prima della scadenza deve essere adeguatamente motivata e preceduta dal parere della Commissione.

11. Struttura tecnica permanente

L'amministrazione deve istituire una struttura tecnica permanente, quale necessario supporto dell'OIV.

Alla struttura tecnica, nel rispetto del principio di economicità e del costo opportunità delle risorse, devono essere destinate risorse umane e finanziarie adeguate allo svolgimento delle funzioni di supporto alle attività dell'OIV, nonché un adeguato sistema informativo, tenendo conto delle dimensioni e delle specificità organizzative dell'amministrazione e della esigenza di assicurare, soprattutto in caso di Organismo in forma monocratica, il carattere multidisciplinare delle professionalità.

12. Indicazione del compenso

In sede di formulazione della richiesta di parere ex art. 14, comma 3, d. lgs. n. 150/2009, l'amministrazione deve comunicare il compenso previsto per lo svolgimento dell'incarico.

La determinazione del compenso è rimessa all'autonoma decisione dell'amministrazione, nel rispetto del principio, desumibile dai principi fondamentali sottesi al d. lgs. n. 150/2009, secondo cui devono essere stabiliti importi adeguati alle dimensioni e alla complessità organizzativa dell'amministrazione stessa, salvaguardando, nel contempo, il profilo della economicità della gestione e del costo opportunità delle risorse, che assume particolare rilievo negli enti di piccole dimensioni.

13. Principio di economicità di gestione

Nel rispetto del principio di economicità di gestione, devono essere operate scelte congrue e coerenti con le specificità istituzionali, organizzative e dimensionali delle singole amministrazioni.

In questa prospettiva, deve essere preferita la costituzione di un Organismo in forma associata nelle ipotesi di enti di ridotte dimensioni di natura omogenea, o dislocati sulla stessa area territoriale, o che trattano problematiche affini.

Analogha esigenza si presenta nel caso di consorzi, associazioni e unioni di enti locali.

Deve essere, altresì, preferito il ricorso all'OIV costituito presso l'amministrazione centrale nelle ipotesi di enti da questa vigilati o di sue articolazioni funzionali o territoriali.

14. Adempimenti procedurali

14.1. Richiesta di parere alla Commissione

Ai fini dell'acquisizione del parere prescritto dall'articolo 14, comma 3, d. lgs. n. 150/2009, l'amministrazione è tenuta a trasmettere alla Commissione i *curricula* dei candidati, le rispettive dichiarazioni relative all'assenza di cause di incompatibilità di cui ai punti 3.4 e 3.5 e al rispetto del principio di esclusività di cui al punto 9, nonché una relazione motivata dalla quale risultino le ragioni della scelta con riferimento ai requisiti posti dalla presente deliberazione, gli esiti della

procedura comparativa eventualmente espletata e il compenso previsto per lo svolgimento dell'incarico.

La Commissione esprime il proprio parere entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta; il termine resta sospeso per la durata di un'eventuale istruttoria, da svolgere nel caso di carenze nella richiesta e nella relativa documentazione.

14.2. Trasparenza

Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. In particolare, devono essere pubblicati sul sito istituzionale dell'amministrazione interessata gli atti di nomina dei componenti, i loro *curricula* ed i compensi, il parere della Commissione e la relativa richiesta con la documentazione allegata.

Sul sito della Commissione saranno pubblicati i nomi e i *curricula* dei componenti, la decorrenza del provvedimento di nomina, il compenso previsto e il parere ex art. 14, 3° comma, d. lgs. n. 150/2009.

La presente delibera sostituisce le delibere n. 4/2010, n. 107/2010, n. 21/2012, n. 23/2012, n. 27/2012 e n. 29/2012.

Roma, 27 febbraio 2013

Romilda Rizzo

8. Filomena Maria Smorto nata a Reggio Calabria il 25 novembre 1944;

— di far decorrere le nomine dal primo febbraio 2013, stabilendo la durata dell'incarico di consulenza in mesi quattro, previa sottoscrizione di contratto di collaborazione professionale in forma autonoma a titolo consultivo nei quali saranno previsti patti e condizioni per le collaborazioni professionali di che trattasi, ai sensi della citata normativa;

— di far gravare gli oneri derivanti dal presente provvedimento sul capitolo di competenza del bilancio del Consiglio regionale, che presenta la necessaria disponibilità;

— di trasmettere copia del presente provvedimento al Segretario Generale, al Settore Risorse Umane ed al Servizio Bilancio e Ragioneria per il seguito di competenza, nonché ai diretti interessati per opportuna conoscenza.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Segretario

F.to Giovanni Fedele

Il Presidente

F.to Francesco Talarico

**DELIBERAZIONE UFFICIO DI PRESIDENZA
DEL CONSIGLIO REGIONALE – 28 dicembre n. 123**

Costituzione Organismo indipendente di Valutazione (OIV). Art. 8 legge regionale 3 febbraio 2012, n. 4.

L'UFFICIO DI PRESIDENZA

VISTA la legge regionale 3 febbraio 2012, n. 4 recante «Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'amministrazione del Consiglio regionale»;

CONSIDERATO:

— che l'art. 8 della predetta legge al comma 1, prevede che il Presidente del Consiglio regionale, sentito l'Ufficio di Presidenza, auditato mediante l'adozione del presente atto, nomina l'Organismo indipendente di Valutazione (OIV) per la misurazione e valutazione della performance della struttura organizzativa e dei dipendenti del Consiglio regionale;

— che l'art. 8 della legge regionale 3 febbraio 2012, n. 4, ai commi 3 e 4, stabilisce che l'OIV esercita le attività di controllo strategico e riferisce in proposito direttamente all'Ufficio di Presidenza ed indica dettagliatamente le funzioni che lo stesso esercita in piena autonomia;

— che l'art. 8 della legge regionale 3 febbraio 2012, n. 4, comma 7 prevede che l'OIV è composto dal Direttore Generale dell'Ente e da due componenti esterni all'amministrazione regionale dotati di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche;

— che l'art. 8 della legge regionale 3 febbraio 2012, n. 4, comma 8 prevede che l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale stabilisce, con propria deliberazione, le modalità organizzative, il regime contrattuale e il compenso spettante ai componenti dell'OIV;

RITENUTO, per quanta sopra, di dover provvedere all'adozione di un regolamento che disciplini le modalità organizzative, il regime contrattuale e il compenso spettante ai componenti del-

l'OIV e contestualmente di dover procedere alla costituzione del nuovo organo di valutazione previsto legge regionale 3 febbraio 2012, n. 4;

CONSIDERATO che, con l'adozione della deliberazione n. 59 del 26 luglio 2012, l'Ufficio di Presidenza ha inteso assicurare una adeguata pubblicità in ordine alla nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione, da effettuare attraverso la pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Calabria, mediante l'inserzione su due quotidiani nazionali e due locali e mediante avvisi su televisioni locali, al fine di consentire a tutti i cittadini interessati, di produrre istanza corredata di curriculum attestante il possesso dei requisiti previsti dalla legislazione regionale e statale in materia;

VALUTATE le istanze di nomina ed i curricula trasmessi dagli aspiranti alla stessa acquisite in esito alla procedura attivata a seguito dell'adozione della deliberazione di cui al punto precedente, trasmessi dal Settore Segreteria Assemblea con nota prot. n.45742 del 22/10/2012 e riportate nell'elenco allegato che costituisce parte integrante del presente atto;

VISTI, in particolare i curricula dei Signori:

1. Capriglione Silvana nata a Lamezia Terme (CZ), il 23 ottobre 1974 ed ivi residente in via A. Marasco n. 14 (Componente);

2. Strangio Giuseppe, nato a Melito Porto Salvo (RC), il 31 maggio 1970 e residente in Reggio Calabria via Giulia n. 54 (Componente);

a voti unanimi

DELIBERA

— di approvare il regolamento recante «Norme per l'istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Consiglio regionale» che allegato al presente atto ne costituisce parte integrante;

— di nominare l'Organismo Indipendente di Valutazione, con decorrenza 1 gennaio 2013, ai sensi dell'art. 8 comma 1 della legge regionale 3 febbraio 2012, n. 4 composto come segue:

1. Dott. Nicola Lopez – Direttore/Segretario Generale (Presidente);

2. Avv. Silvana Capriglione, nata a Lamezia Terme (CZ) il 23 ottobre 1974 ed ivi residente in via A. Marasco n. 14 (Componente);

3. Avv. Giuseppe Strangio, nato a Melito Porto Salvo (RC) il 31 maggio 1970 e residente in Reggio Calabria via Giulia n. 54 (Componente);

— di far gravare gli oneri derivanti dal presente provvedimento sul capitolo 6 art. 1 sub 487 del bilancio del Consiglio regionale che presenta sufficiente disponibilità;

— di trasmettere copia del presente provvedimento al Segretario Generale, al Settore Risorse Umane ed al Servizio Bilancio e Ragioneria per il seguito di competenza, nonché, ai diretti interessati.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Segretario

F.to Giovanni Fedele

Il Presidente

F.to Francesco Talarico

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DEL CONSIGLIO REGIONALE

Art.1

Istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione

1. Il presente regolamento disciplina, ai sensi del D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", nonché ai sensi della legge regionale 3 febbraio 2012, n. 4 "Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'amministrazione del Consiglio regionale", la composizione e le modalità di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* del Consiglio regionale della Regione Calabria.

Art. 2

Composizione

1. L'OIV è composto dal Direttore Generale e da due componenti esterni all'amministrazione regionale, dotati di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del *management*, della valutazione della *performance* e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. La scelta dei componenti assicura il rispetto dell'equilibrio di genere.

Art. 3

Incompatibilità

1. I componenti dell'OIV non possono essere nominati tra soggetti che:
 - a) appartengano ad un altro OIV;
 - b) siano titolari di incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero siano titolari di rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero siano stati titolari di simili incarichi, cariche o rapporti nei tre anni antecedenti la nomina;
 - c) siano componenti degli organi della Regione Calabria, ovvero siano titolari di rapporti di lavoro dipendente o di rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con la Regione Calabria o, comunque, per la loro attività, siano in conflitto di interessi con essa.

Art. 4***Nomina***

1. La nomina dell'OIV avviene previa adeguata pubblicità dell'avviso di selezione, da effettuare attraverso la pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Calabria, mediante l'inserzione su due quotidiani nazionali e due locali e mediante avvisi su televisioni locali, al fine di consentire a tutti i cittadini interessati, di produrre istanza corredata di *curriculum* attestante il possesso dei requisiti previsti dalla legislazione regionale e statale in materia.
2. Il Presidente del Consiglio regionale, sentito l'Ufficio di Presidenza, previa valutazione delle domande pervenute, nomina i componenti dell'OIV.
3. L'atto di nomina, il *curriculum* ed il compenso dei componenti dell'OIV sono pubblicati sul sito internet istituzionale del Consiglio regionale.

Art. 5***Durata in carica, cessazione, decadenza e revoca***

1. L'incarico ha durata di tre anni, dalla data di decorrenza della nomina, e può essere rinnovato per una sola volta.
2. I componenti dell'OIV cessano dall'incarico per:
 - a) scadenza dell'incarico;
 - b) dimissioni volontarie; in caso di dimissioni deve essere garantito un preavviso di almeno trenta giorni.
3. L'OIV continua ad esercitare le proprie funzioni anche dopo la scadenza dell'incarico, fino alla riconferma o alla nomina del nuovo OIV.
4. I componenti dell'OIV decadono per morte, impedimento permanente o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità di cui all'articolo 3 del presente regolamento.
5. I componenti dell'OIV sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia ovvero per comportamenti ritenuti lesivi dell'immagine del Consiglio regionale o in contrasto con il ruolo assegnato.
6. La decadenza e la revoca sono disposti dal Presidente del Consiglio regionale sentito l'Ufficio di Presidenza.

Art. 6***Funzioni***

1. L'OIV esercita le attività di controllo strategico e riferisce in proposito direttamente all'Ufficio di Presidenza.
2. L'OIV, altresì, esercita in piena autonomia le seguenti funzioni:
 - a) è responsabile della corretta applicazione del sistema di valutazione;
 - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate all'Ufficio di Presidenza;
 - d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi;
 - e) propone all'Ufficio di Presidenza la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e la relativa attribuzione dei premi;
 - f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - h) valida la relazione sulla *performance*;
 - i) cura le rilevazioni circa il clima organizzativo, la condivisione interna del sistema di valutazione e la valutazione dei superiori gerarchici da parte del personale.

Art. 7***Funzionamento***

1. L'OIV opera presso la sede del Consiglio regionale, in posizione di autonomia ed indipendenza, e risponde del suo operato direttamente all'Ufficio di Presidenza.
2. L'OIV si avvale per l'espletamento delle attività istituzionali di un apposita struttura del Consiglio regionale.
3. L'OIV ha accesso a tutti i documenti amministrativi attinenti la propria attività e può richiedere al Direttore Generale qualsiasi atto o informazione necessaria per l'espletamento delle proprie funzioni.
4. L'OIV, con cadenza trimestrale, riferisce della propria attività all'Ufficio di Presidenza, anche mediante l'invio di relazioni.

Art. 8***Compenso***

1. Il compenso mensile da corrispondere ai componenti esterni dell'OIV è stabilito in € 2.600,00 (duemilaseicento/00) lordi, escluso rimborso spese.

Art. 9***Disposizioni finali***

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si applicano le disposizioni normative statali e regionali vigenti.

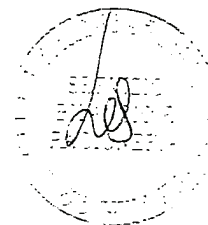
CONSIGLIO REG. CALABRIA

BILANCIO DI PREVISIONE 2015

Pag. 11

PARTE I - USCITE

CAPITOLO/ARTICOLO/SUBARTICOLO DENOMINAZIONE	RESIDUI PRESUNTI 2014	PREVISIONI DEFINIT. 2014	PREVISIONI DI COMPETENZA PER IL 2015			PREVISIONI DI CASSA 2015
			VARIAZIONI		SOMME	
			IN AUMENTO	IN DIMINUZIONE	RISULTANTI	
SUB 486 - Compensi Consulenti esperti L.R.n.13/1996. SUBARTICOLO 487	26.689,42	140.000,00	0,00	140.000,00	0,00	26.689,42
SUB 487 - Compensi Componenti O.I.V. SUBARTICOLO 488	2.600,00	65.000,00	28.600,00	0,00	93.600,00	96.200,00
SUB 488 - IRAP sulle prestazioni professionali. SUBARTICOLO 489	0,00	0,00	10.000,00	0,00	10.000,00	10.000,00
SUB 489 - Compensi Componenti commissioni gare. SUBARTICOLO 490	0,00	20.000,00	20.000,00	0,00	40.000,00	40.000,00
SUB 490 - Oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Ente per prestazioni professionali. SUBARTICOLO 497	0,00	40.000,00	0,00	10.000,00	30.000,00	30.000,00
SUB 497 - Compensi e spese Componenti Collegio di Revisione. SUBARTICOLO 498	11.429,30	240.000,00	0,00	0,00	240.000,00	251.429,30
SUB 498 - Compensi e rimborsi Componenti della Commissione Pari Opportunità fra uomo e donna (art. 8 L.R. n. 4/1997). SUBARTICOLO 499	349,48	160.000,00	0,00	0,00	160.000,00	160.349,48
SUB 499 - Compensi consulenti del C.R. (art.11 c. 2 L.R. n. 8/1996 e articolo unico commi 1 e 3 L.R. n. 13/1996). ARTICOLO 2	0,00	0,00	60.000,00	0,00	60.000,00	60.000,00
Manifestazioni, convegni ed eventi speciali. SUBARTICOLO 491	227.470,84	667.002,00	0,00	205.000,00	462.002,00	689.472,84
SUB 491 - Spese per manifestazioni e convegni. SUBARTICOLO 492	11.000,00	150.000,00	0,00	90.000,00	60.000,00	71.000,00
SUB 492 - Quote di partecipazione alla Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province Autonome SUBARTICOLO 493	0,00	47.002,00	0,00	0,00	47.002,00	47.002,00
SUB 493 - Altre spese per eventi speciali (mostre, relazioni pubbliche) e pubblicità istituzionale. SUBARTICOLO 494	0,00	0,00	40.000,00	0,00	40.000,00	40.000,00
SUB. 494 - Spese per manifestazioni, convegni, protocolli per la diffusione della cultura della legalità.	3.000,00	100.000,00	0,00	70.000,00	30.000,00	33.000,00



L.R. 3 febbraio 2012, n. 4.***Misura in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'amministrazione del Consiglio regionale.***

Publicata nel B.U. Calabria 1° febbraio 2012, n. 2, S.S. 10 febbraio 2012, n. 2.

CAPO I**Misurazione, valutazione e trasparenza della performance****Art. 1** *Principi generali.*

1. Il Consiglio regionale, nel rispetto delle relazioni sindacali, adotta progressivamente un apposito sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti al fine di:

- a) migliorare l'organizzazione e la funzionalità dell'istituzione;
- b) migliorare la qualità delle prestazioni;
- c) valorizzare ed incentivare il merito sulla base dei risultati;
- d) assicurare la trasparenza delle informazioni relative all'organizzazione ed ai risultati;
- e) favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti.

2. La performance del personale amministrativo del Consiglio regionale è misurata e valutata con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o alle aree di responsabilità in cui lo stesso si articola e ai singoli dipendenti.

Art. 2 *Performance organizzativa e individuale.*

1. La performance organizzativa è riferita agli obiettivi della struttura amministrativa nel suo complesso e si sostanzia nel contributo che ciascuna articolazione organizzativa apporta attraverso la propria azione al raggiungimento di tali obiettivi.

2. La performance individuale si sostanzia nel contributo dei singoli dipendenti, dirigenti e personale non dirigente, al raggiungimento degli obiettivi dell'articolazione di appartenenza e della struttura amministrativa nel suo complesso.

Art. 3 *Sistema di misurazione e valutazione della performance.*

Normativa regionale
L.R. 3 febbraio 2012, n. 4.

Misura in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza
dell'amministrazione del Consiglio regionale..

1. Il sistema di misurazione e valutazione di cui al comma 1 dell'*articolo 1* è adottato dall'Ufficio di Presidenza, su proposta dell'Organismo di cui al successivo *articolo 8*, sentite le organizzazioni sindacali.

2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individua:

a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità ai principi del *decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150* (Attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni);

b) le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti e i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

c) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

a) dall'organismo di cui all'*articolo 8*, cui competono il controllo strategico e la misurazione e valutazione della performance complessiva delle strutture amministrative del Consiglio regionale, nonché la proposta di valutazione annuale del Segretario generale, del Direttore generale e dei dirigenti preposti alla direzione delle Aree funzionali;

b) dall'Ufficio di Presidenza, cui compete la valutazione della performance individuale del Segretario generale, del Direttore generale e dei dirigenti preposti alla direzione delle Aree funzionali;

c) dal Direttore generale, cui compete la valutazione della performance individuale dei dirigenti su proposta dei Dirigenti preposti alla direzione delle Aree funzionali di riferimento;

d) dai dirigenti, cui compete la valutazione della performance individuale del personale assegnato.

Art. 4 *Ciclo di gestione della performance.*

1. Il ciclo di gestione della performance è sviluppata in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori;

b) assegnazione degli obiettivi ai dirigenti ed al personale, in modo coerente con l'allocazione delle risorse professionali, finanziarie e strumentali;

c) monitoraggio in corso di esercizio delle attività correlate agli obiettivi ed eventuale attivazione di interventi di correzione;

d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale ed applicazione del sistema premiante;

Normativa regionale
L.R. 3 febbraio 2012, n. 4.

Misura in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza
dell'amministrazione del Consiglio regionale..

e) rendicontazione dei risultati conseguiti e pubblicazione degli stessi e delle valutazioni, ai fini della trasparenza dell'azione amministrativa.

Art. 5 *Obiettivi e indicatori.*

1. La programmazione degli obiettivi, ai fini del ciclo della performance, ha di norma cadenza triennale. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati con la relazione previsionale e programmatica di cui al comma 5 dell'*articolo 6 del Regolamento interno di amministrazione e contabilità del Consiglio regionale approvato con deliberazione del Consiglio regionale 1° agosto 2011, n. 123.*

2. Gli obiettivi sono definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dall'Ufficio di Presidenza, sentiti il Segretario generale, il Direttore generale e i dirigenti preposti alla direzione delle Aree funzionali, i quali si avvalgono dell'apporto delle Conferenze di Area funzionale di cui all'*articolo 16 della legge regionale 13 maggio 1996, n. 8* (Norme sulla dirigenza e sull'ordinamento degli Uffici del Consiglio regionale).

3. Gli obiettivi sono declinati in obiettivi strategici e di articolazione organizzativa, e costituiscono il riferimento per la valutazione della prestazione dei dipendenti.

4. Gli obiettivi devono essere:

a) tali da assicurare il miglioramento della qualità dei servizi erogati al Consiglio regionale;

b) riferibili all'arco temporale di un anno;

c) misurabili sulla base di indicatori che, atteso che gli uffici consiliari non rendono servizi al pubblico, fanno riferimento alla qualità dell'attività svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità e innovatività;

d) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento almeno al triennio precedente.

Art. 6 *Ambiti di misurazione e valutazione della performance e dei risultati individuali.*

1. La misurazione e la valutazione della performance e dei risultati individuali dei dirigenti e del personale responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, è collegata:

a) agli indicatori di performance e di risultato relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

Normativa regionale
L.R. 3 febbraio 2012, n. 4.

Misura in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza
dell'amministrazione del Consiglio regionale..

c) alla qualità del contributo collaborativo assicurato alla performance e ai risultati generali della struttura e dell'organizzazione amministrativa nel suo complesso, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance e sui risultati individuali del personale sono collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance e ai risultati dell'unità organizzativa di appartenenza, nonché alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 7 Piano della performance e Relazione sulla performance .

1. L'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale adotta annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale denominato Piano della performance, costantemente aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'ente, nonché gli obiettivi operativi individuali assegnati ai dirigenti e i relativi indicatori;

b) un documento denominato Relazione sulla performance da adottare entro il 30 giugno, che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando eventuali scostamenti.

Art. 8 Organismo indipendente di valutazione.

1. Il Presidente del Consiglio regionale nomina, sentito l'Ufficio di Presidenza, l'Organismo indipendente di valutazione (OIV) per la misurazione e la valutazione della performance della struttura organizzativa e dei dipendenti del Consiglio regionale.

2. L'OIV dura in carica tre anni e può essere rinnovato una sola volta.

3. L'OIV esercita le attività di controllo strategico e riferisce in proposito direttamente all'Ufficio di Presidenza.

4. L'OIV, altresì, esercita in piena autonomia le seguenti funzioni:

a) è responsabile della corretta applicazione del sistema di valutazione;

Normativa regionale
L.R. 3 febbraio 2012, n. 4.

Misura in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza
dell'amministrazione del Consiglio regionale..

- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate all'Ufficio di Presidenza;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi;
- e) propone all'Ufficio di Presidenza la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e la relativa attribuzione dei premi;
- f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- h) valida la relazione sulla performance di cui all'*articolo 7*, comma 1, lettera b);
- i) cura le rilevazioni circa il clima organizzativo, la condivisione interna del sistema di valutazione e la valutazione dei superiori gerarchici da parte del personale.

5. La validazione della Relazione sulla performance di cui alla lettera h) del comma 4, costituisce condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti del sistema premiante.

6. Per l'espletamento delle attività istituzionali, l'OIV si avvale di un'apposita struttura consiliare.

7. L'OIV è composto da tre componenti esterni all'amministrazione regionale, dotati di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. La scelta dei componenti assicura il rispetto dell'equilibrio di genere ⁽³⁾.

8. L'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale stabilisce, con propria deliberazione, le modalità organizzative, il regime contrattuale e il compenso spettante ai componenti dell'OIV.

(3) Comma così modificato dall' *art. 1, comma 1, L.R. 27 novembre 2015, n. 25*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 3, comma 1, della medesima legge*).

Art. 9 *Disposizioni sulla trasparenza.*

1. Il Consiglio regionale garantisce la massima trasparenza dell'azione organizzativa, in ottemperanza alle disposizioni di cui all'*articolo 11, commi 1 e 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150* (Attuazione della *legge 15/2009* in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni).

CAPO II

Normativa regionale
L.R. 3 febbraio 2012, n. 4.

Misura in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza
dell'amministrazione del Consiglio regionale..

Meriti e premi

Art. 10 *Sistema premiante.*

1. Il Consiglio regionale, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali, promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori prestazioni attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia economici che di carriera.
 2. Il sistema di incentivazione del Consiglio regionale comprende l'insieme degli strumenti finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.
 3. Gli incentivi di cui al comma 2 sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva nazionale e decentrata.
-
-

Art. 11 *Disposizioni transitorie e abrogazioni.*

1. Il Nucleo di valutazione di cui all'articolo 3, commi 2 e 3 della legge regionale 8 maggio 1996 (Norme sulla dirigenza e sull'ordinamento degli Uffici del Consiglio regionale), in carica alla data di entrata in vigore della presente legge, continua ad operare, quale OIV, sino al rinnovo dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.
 2. In sede di prima applicazione, il Nucleo di valutazione in carica, svolgente le funzioni di OIV propone all'Ufficio di Presidenza il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'*articolo 3*, in modo da assicurarne piena operatività a partire dal primo gennaio 2012.
 3. Alla data di entrata in vigore della presente legge, cessa di avere efficacia ogni norma di legge o di regolamento incompatibile.
 4. Nelle more dell'adeguamento della disciplina interna di valutazione e dei contratti integrativi decentrati alle norme del *D.Lgs. 150/2009*, da effettuarsi comunque entro il 31 dicembre 2011, la valutazione del personale del comparto e dell'area della dirigenza, anche ai fini dell'attribuzione delle risorse integrative, si effettua, per il solo anno 2011, con le regole vigenti al 31 dicembre 2010.
-
-

Art. 12

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione.

Normativa regionale
L.R. 3 febbraio 2012, n. 4.
Misura in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza
dell'amministrazione del Consiglio regionale..

La presente legge è pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione. È fatto obbligo, a chiunque spetti, di osservarla e farla osservare come legge della Regione Calabria.

L.R. 3 febbraio 2012, n. 3.

Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 .

Publicata nel B.U. Calabria 1° febbraio 2012, n. 2, S.S. 10 febbraio 2012, n. 2.

Art. 1 *Principi ed oggetto della legge.*

1. La Regione Calabria adotta, con atti aventi natura regolamentare, un sistema di ottimizzazione del lavoro e di modernizzazione dei controlli interni, procedendo, altresì, a dare attuazione alle norme di principio contenute nel *decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150* (Attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), in coerenza con le direttive della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'*articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*.

2. Costituiscono principi statali cui si ispira la presente legge regionale:

a) la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale ai sensi dell'*articolo 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*;

b) l'adozione di un sistema di gestione della performance attraverso l'assegnazione di obiettivi e la verifica e rendicontazione trasparente dei risultati ai sensi dell'*articolo 4 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*;

c) le caratteristiche di rilevanza, specificità, positività qualitativa, determinabilità temporale, comparabilità, produttività e correlazione alle risorse degli obiettivi ai sensi dell'*articolo 5, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*;

d) la misurazione e valutazione periodica della performance organizzativa e individuale ai sensi dell'*articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*;

e) un sistema specifico di misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale investito di autonoma responsabilità gestionale ai sensi dell'*articolo 9 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*;

f) l'adozione di strumenti di valorizzazione del merito e incentivazione selettiva della produttività e della qualità della prestazione lavorativa ai sensi dell'*articolo 17 e seguenti del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*.

Art. 2 *Ambito di applicazione.*

Normativa regionale
L.R. 3 febbraio 2012, n. 3.

Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

1. La presente legge si applica agli uffici ed alle strutture organizzative della Giunta regionale che svolgono funzioni di amministrazione attiva, mediante attribuzione di autonomi poteri di spesa ovvero di decisione, con rilevanza esterna, della volontà dell'amministrazione.
 2. Gli enti strumentali ed ausiliari della Regione, le Aziende sanitarie ed ospedaliere, le società e consorzi con partecipazione regionale pari o superiore al cinquanta per cento adeguano, entro l'anno solare in corso, il proprio ordinamento interno al sistema disciplinato dalla presente legge.
-

Art. 3 *Definizioni.*

1. Ai fini dell'applicazione della presente legge si intende per:

a) sistema integrato di ottimizzazione del lavoro e dei controlli interni o sistema integrato, l'impianto normativo costituito dai controlli interni e dalle norme regionali di attuazione delle disposizioni di principio contenute nel *decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*;

b) performance organizzativa, il risultato conseguito da un'unità organizzativa regionale o da una sua articolazione con riferimento agli ambiti di misurazione previsti dalla presente legge e dai regolamenti attuativi ⁽³⁾;

c) performance individuale, il risultato conseguito dai dirigenti e dal personale responsabile di unità organizzative in posizione di responsabilità ed autonomia gestionale, con riferimento:

1) ai risultati dell'ambito organizzativo di riferimento;

2) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

3) al contributo assicurato alla performance della struttura, sotto il profilo delle capacità professionali e manageriali dimostrate;

4) alla capacità di valutazione, motivazione e attrazione dei collaboratori.

2. I regolamenti regionali di attuazione individuano:

a) le unità organizzative e le relative articolazioni, alle quali è attribuita autonoma rilevanza ai fini della performance organizzativa;

b) le posizioni di responsabilità ed autonomia gestionale, oltre le funzioni dirigenziali, alle quali è attribuita autonoma rilevanza ai fini della valutazione della performance individuale.

(3) Lettera così sostituita dall' *art. 1, comma 1, lettera a), L.R. 13 gennaio 2014, n. 3*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 3* della medesima legge). Il testo originario era così formulato: «b) performance organizzativa, il risultato conseguito da un'unità organizzativa regionale o da una sua articolazione nella sua proiezione esterna, con riferimento alla soddisfazione dei bisogni della collettività e all'attuazione di piani e programmi e alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione;».

Normativa regionale
L.R. 3 febbraio 2012, n. 3.

Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Art. 4 *Sistema integrato di ottimizzazione del lavoro e dei controlli interni.*

1. Il sistema integrato di ottimizzazione del lavoro e dei controlli interni comprende:

- a) il controllo strategico e di gestione;
 - b) la valutazione dei dirigenti e del personale con autonoma responsabilità gestionale, nonché del restante personale dipendente;
 - c) la rilevazione e valutazione della performance organizzativa;
 - d) il controllo di regolarità amministrativa e contabile;
 - e) il sistema degli incentivi;
 - f) il sistema di trasparenza.
-
-

Art. 5 *Controllo strategico.*

1. Il controllo strategico è unitariamente esercitato dalla Giunta regionale su tutti gli enti e gli organi di cui all'*articolo 2*. Esso consiste nel monitoraggio e nella valutazione dello stato di attuazione e dei risultati conseguiti dalle politiche regionali di intervento a supporto dei processi di pianificazione strategica e di indirizzo politico, in attuazione del programma di governo del Presidente della Giunta regionale e delle direttive di quest'ultimo e della Giunta regionale.

Art. 6 *Controllo di gestione.*

1. Il controllo di gestione disciplinato dal titolo IV della *legge regionale n. 8/2002*, recante "Ordinamento del bilancio e della contabilità della Regione Calabria" è finalizzato a supportare il management nel perseguimento dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa della Regione ed a ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati e comporta una verifica dell'attività amministrativa sotto il profilo funzionale e finanziario.

2. Nei regolamenti regionali di attuazione del presente titolo sono disciplinati:

- a) le modalità per la progressiva e completa integrazione del controllo strategico e del controllo di gestione;
- b) le modalità, il contenuto, i tempi di approvazione e la durata del piano degli obiettivi strategici;
- c) le modalità, il contenuto, i tempi di approvazione e la durata del piano degli obiettivi operativi relativi al controllo di gestione.

Normativa regionale
L.R. 3 febbraio 2012, n. 3.

Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

3. Il piano degli obiettivi strategici e il piano degli obiettivi operativi sono parte integrante del Piano della Performance, approvato secondo le modalità e i contenuti previsti dai regolamenti attuativi, che costituisce lo strumento fondamentale per l'avvio del ciclo annuale della performance ⁽⁴⁾.

(4) Comma aggiunto dall' *art. 1, comma 1, lettera b)*, L.R. 13 gennaio 2014, n. 3, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 3* della medesima legge).

Art. 7 *Valutazione dei dirigenti e del personale con autonoma responsabilità gestionale, nonché del restante personale dipendente - performance individuale.*

1. La valutazione dei dirigenti e del personale con autonoma responsabilità gestionale, nonché del restante personale dipendente costituisce strumento per la verifica della performance individuale.

2. La valutazione si attua con periodicità annuale e si articola nelle seguenti fasi:

- a) identificazione ed assegnazione degli obiettivi;
- b) verifica periodica e misurazione finale dei risultati conseguiti;
- c) rendicontazione annuale trasparente dei risultati conseguiti e correlazione con il sistema degli incentivi.

3. Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili;
- c) finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi erogati;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato;
- e) commisurati agli standard definiti a livello nazionale e internazionale e comparabili con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;
- h) tendenzialmente rivolti alla realizzazione del sistema dei costi standard;
- i) idonei a misurare lo sviluppo delle competenze professionali e delle capacità manageriali e a verificare la capacità di valutazione, motivazione e attrazione dei collaboratori.

4. Il personale munito di autonoma responsabilità gestionale, ma non avente incarico dirigenziale, è valutato dal dirigente apicale della struttura di appartenenza su base annuale, in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alla qualità del

Normativa regionale
L.R. 3 febbraio 2012, n. 3.

Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

5. Il procedimento di assegnazione degli obiettivi, di valutazione degli interessati, di rendicontazione e di correlazione con il sistema degli incentivi nonché l'individuazione degli organi competenti è disciplinato dettagliatamente nel regolamento di attuazione.

Art. 8 *Rilevazione e valutazione della performance organizzativa.*

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa evidenzia il risultato conseguito dall'organizzazione regionale o da una sua articolazione nella sua proiezione esterna.

2. A tal fine, il Reg. reg. di attuazione disciplina apposite modalità di rilevazione, volte a verificare, anche mediante la consultazione e/o coinvolgimento di enti esponenziali e rappresentativi di interessi diffusi e/o associazioni rappresentative di categorie e cittadini:

a) l'attuazione delle politiche regionali in relazione alla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

b) l'attuazione di piani e programmi;

c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;

d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini;

e) l'efficienza nell'impiego delle risorse e l'ottimizzazione dei tempi di definizione dei procedimenti amministrativi;

f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

g) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 9 *Controllo di regolarità amministrativa e contabile.*

1. L'azione amministrativa e datoriale dei dirigenti regionali è sottoposta al controllo interno sotto il profilo della regolarità, legittimità e correttezza.

2. I decreti dirigenziali sono immediatamente esecutivi, fatte salve specifiche disposizioni di legge e sono trasmessi alla struttura preposta alla repertoriatura entro dieci giorni dalla loro adozione. Se non sono assunti dal dirigente apicale della struttura competente, gli stessi devono essere trasmessi con richiesta di repertoriatura da parte di questi o del suo vicario.

Normativa regionale
L.R. 3 febbraio 2012, n. 3.

Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 .

3. La struttura preposta alla repertoriazione predispone e trasmette all'Organismo regionale di valutazione previsto dall'*articolo 11* una relazione semestrale sull'attività di decretazione dei dirigenti e sulle principali criticità riscontrate nell'attività di controllo.
4. [L'Organismo regionale di valutazione della Giunta regionale, secondo criteri stabiliti nei regolamenti, esamina i decreti dirigenziali in una logica di controllo collaborativo orientato ai risultati, verificandone la legittimità in ordine agli atti normativi e regolamentari presupposti ed alla competenza della struttura amministrativa nel cui ambito sono adottati] ⁽⁵⁾.
5. [L'Organismo regionale di valutazione adotta, predispone e trasmette alla Giunta regionale, con periodicità almeno annuale, ovvero su richiesta, una relazione sull'attività di controllo sui decreti dirigenziali] ⁽⁵⁾.
6. Il controllo di regolarità contabile è effettuato dalla Ragioneria generale, con le modalità ed i termini previsti dalla *legge regionale n. 8/2002*.

(5) Comma abrogato dall' *art. 1, comma 1, lettera c), L.R. 13 gennaio 2014, n. 3*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 3* della medesima legge).

Art. 10 *Piano annuale degli incentivi.*

1. La Giunta regionale approva annualmente, sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva nazionale e decentrata, il piano degli incentivi, nel quale sono individuate e determinate le tipologie di incentivo, premialità, retribuzioni di risultato, compensi incentivanti e simili, nonché i criteri per l'attribuzione degli incentivi in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, in applicazione di criteri di selettività e meritocrazia per il personale dirigenziale e non dirigenziale.
2. Nei regolamenti di attuazione sono dettate disposizioni di dettaglio per la individuazione delle fasce di merito e per la determinazione delle proporzioni per la ripartizione delle risorse.

Art. 11 *Organismo regionale indipendente di valutazione.*

1. Ai fini della verifica e della rendicontazione delle attività di controllo, nonché del raggiungimento degli obiettivi assegnati è istituito un Organismo regionale indipendente di valutazione presso la Giunta regionale, composto da tre membri, di entrambi i generi, di cui almeno uno esterno all'amministrazione regionale, scelto tra esperti in materia di management ed organizzazione dell'amministrazione pubblica e gli altri scelti anche tra soggetti interni, in

Normativa regionale
L.R. 3 febbraio 2012, n. 3.

Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

possesso di un'adeguata esperienza nella predetta materia, maturata anche nell'ambito dell'amministrazione regionale.

2. L'Organismo è presieduto da uno dei componenti esterni ed è nominato per la durata di tre anni con decreto del Presidente della Giunta regionale; il componente interno non può svolgere le funzioni riconducibili a quelle di cui all'articolo 2, comma 1.

3. L'Organismo regionale di valutazione, in particolare:

a) valida il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e prescrive gli interventi per rimuovere le criticità;

b) espleta le attività di monitoraggio e del controllo strategico e di gestione e propone i relativi provvedimenti;

c) valida la relazione sulla performance di cui all'articolo 12;

d) propone la valutazione dei dirigenti apicali;

e) assicura il supporto metodologico alla Giunta regionale, ed ai dirigenti, nell'attività di rilevazione e valutazione delle performance individuali e organizzative;

f) valida le regole metodologiche e le linee guida del sistema integrato di controllo strategico e di gestione e di valutazione dei dirigenti;

g) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

h) espleta ogni altro compito assegnato dalle leggi e dai regolamenti attuativi ⁽⁶⁾.

4. La Giunta regionale, in coerenza con le disposizioni di principio contenute nella presente legge, entro trenta giorni dalla entrata in vigore della stessa, istituisce e disciplina l'Organismo indipendente di valutazione e, nei successivi sessanta giorni, approva i regolamenti contenenti la disciplina attuativa e di dettaglio. I regolamenti sono adottati nel rispetto delle prescritte procedure di consultazione sindacale.

5. La Giunta regionale individua le strutture di supporto necessarie sia per l'elaborazione delle direttive e degli atti di indirizzo per l'attuazione delle disposizioni contenute nella presente legge, sia per l'attività dell'Organismo regionale di valutazione.

(6) Comma così sostituito dall' *art. 1, comma 1, lettera d), L.R. 13 gennaio 2014, n. 3*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 3* della medesima legge). Il testo originario era così formulato: «3. L'Organismo regionale di valutazione, in particolare: a) espleta le attività di monitoraggio del controllo strategico e di gestione e propone i relativi provvedimenti; b) predispone la relazione di cui all'*articolo 12*; c) propone la valutazione dei dirigenti apicali; d) assicura il supporto alla Giunta regionale, ed ai dirigenti nell'attività di rilevazione e valutazione delle performance individuali e organizzative; e) valida le regole metodologiche e le linee guida del sistema integrato di controllo strategico e di gestione e di valutazione dei dirigenti.».

Art. 12 *Relazione annuale di monitoraggio e valutazione.*

Normativa regionale
L.R. 3 febbraio 2012, n. 3.

Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 .

1. La Giunta regionale approva una Relazione annuale nella quale sono evidenziati i risultati delle misurazioni degli obiettivi strategici e operativi e degli indicatori sintetici di performance, con la rilevazione degli eventuali scostamenti e l'indicazione delle ragioni degli stessi.
2. La Relazione di cui al comma 1 è predisposta dalla Giunta regionale e validata dall'OIV ⁽⁷⁾.
3. La validazione della relazione da parte dell'OIV, di cui al comma 2, è condizione inderogabile per l'erogazione dei premi e degli incentivi previsti dall'articolo 10 ⁽⁸⁾.

(7) Comma così sostituito dall' *art. 1, comma 1, lettera e)*, L.R. 13 gennaio 2014, n. 3, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 3* della medesima legge). Il testo originario era così formulato: «2. La Relazione di cui al comma 1 è elaborata dall'Organismo regionale indipendente di valutazione sulla base del monitoraggio effettuato dalla struttura di supporto.».

(8) Comma così sostituito dall' *art. 1, comma 1, lettera f)*, L.R. 13 gennaio 2014, n. 3, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 3* della medesima legge). Il testo originario era così formulato: «3. L'approvazione della Relazione di cui al comma 1 è condizione inderogabile per l'erogazione dei premi e degli incentivi previsti dall'articolo 10.».

Art. 13 *Trasparenza.*

1. Tutti i piani e programmi disciplinati dal presente titolo e dai regolamenti sono pubblicati integralmente sul sito web della Regione Calabria per l'intera durata della legislatura.
2. Sono altresì pubblicati, con le medesime modalità, i provvedimenti, le relazioni e gli atti adottati dall'Organismo regionale di valutazione.
3. Sono inoltre pubblicati i documenti contenenti gli obiettivi del personale ed il piano degli incentivi.
4. L'amministrazione regionale:
 - a) garantisce un adeguato livello di trasparenza e sviluppo della cultura dell'integrità assicurando l'accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività amministrativa regionale;
 - b) adotta un Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità per definire misure, modi ed iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione nominando il Responsabile per la Trasparenza con funzioni di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione;
 - c) dispone la pubblicazione, sul proprio sito istituzionale di dati, informazioni e documenti per come previsto dalla normativa vigente rendendo pubblici tutti i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria;
 - d) tutela il diritto di chiunque a conoscere, utilizzare, riutilizzare e fruire gratuitamente delle informazioni pubblicate e tutela, altresì, il diritto all'accesso civico ⁽⁹⁾.

Normativa regionale
L.R. 3 febbraio 2012, n. 3.

Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 .

(9) Comma aggiunto dall' *art. 1, comma 1, lettera g), L.R. 13 gennaio 2014, n. 3*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 3* della medesima legge).

Art. 14 *Collaborazione con la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti.*

1. La Regione promuove opportune intese con la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti dirette a realizzare le ulteriori forme di collaborazione di cui all'*articolo 7, comma 8, della legge 5 giugno 2003, n. 131*, ai fini della regolare gestione finanziaria e dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Art. 15 *Modifiche alla L.R. 7 agosto 2002, n. 31.*

1. La lettera b) del comma 1 dell'*articolo 7 della legge regionale 7 agosto 2002, n. 31* (Misure organizzative di razionalizzazione e di contenimento della spesa per il personale), è sostituita dalla seguente: "b) il numero dei settori istituibili, sommato a quello dei dipartimenti, non può essere superiore alla dotazione organica della dirigenza della Giunta regionale".

2. Dopo il comma 2 dell'*articolo 7 della legge regionale n. 31/2002*, è aggiunto il seguente: "2-bis. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui al comma precedente, le determinazioni per l'organizzazione delle strutture dipartimentali e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dai dirigenti; rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri del dirigente generale le misure inerenti la gestione ed assegnazione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità".

3. Dopo il comma 4 dell'*articolo 7 della legge regionale n. 31/2002*, è aggiunto il seguente: "5. Tutte le norme che si riferiscono ai servizi ed alle relative competenze sono abrogate dalla data di approvazione della nuova struttura amministrativa della Giunta regionale".

Art. 16 *Modifiche alla L.R. 13 maggio 1996, n. 7.*

1. All'*articolo 28, comma 2, lettera a) della legge regionale 13 maggio 1996, n. 7*:

a) le parole "esercita i poteri di spesa che ritenga di riservarsi, in via generale, per motivate esigenze di funzionalità" sono sostituite dalle parole "può assumere personalmente i provvedimenti del Dipartimento, esercitando i relativi poteri di spesa";

b) le parole "assume la diretta trattazione di affari di competenza del Dipartimento, in casi motivati di necessità ed urgenza" sono soppresse.

Normativa regionale
L.R. 3 febbraio 2012, n. 3.

Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 .

Art. 17 *Norme transitorie e abrogazioni.*

1. Alla data di entrata in vigore dei regolamenti di cui all'*articolo 11*, sono abrogati e comunque cessano di avere efficacia:

- a) l'*articolo 27 della legge regionale 13 maggio 1996, n. 7*;
- b) l'*articolo 19 della legge regionale 11 gennaio 2006, n. 1*;
- c) ogni altra norma di legge o di regolamento incompatibile con la presente legge.

2. Sino all'adozione dei regolamenti previsti nell'*articolo 11*, continuano ad applicarsi, in quanto compatibili con la presente legge, le disposizioni previgenti.

Art. 18

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione.

La presente legge è pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione. È fatto obbligo, a chiunque spetti, di osservarla e farla osservare come legge della Regione Calabria.

REGIONE ABRUZZO

L.R. 8 aprile 2011, n. 6.

Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali.

Publicata nel B.U. Abruzzo 22 aprile 2011, n. 28.

Con *Delib.C.R. 11 dicembre 2012, n. 209* è stato approvato, ai sensi della presente legge, il programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per gli anni 2012-2014.

Art. 1 *Prestazioni delle strutture amministrative.*

1. La Regione misura e valuta le prestazioni della struttura amministrativa nel suo complesso, delle unità organizzative, dei singoli dipendenti, nonché degli Enti strumentali della medesima secondo modalità atte a garantire la trasparenza degli indicatori, dei metodi e dei risultati della valutazione. Alle Aziende e alle Agenzie regionali le disposizioni della presente legge si applicano limitatamente alle norme di principio.

2. Gli indicatori di valutazione fanno riferimento alla capacità di soddisfare i bisogni e gli interessi dei destinatari dell'azione amministrativa e favoriscono la differenziazione e la selettività nel riconoscimento dei premi legati al merito e al rendimento. Per le unità organizzative che non rendono servizi al pubblico, gli indicatori di valutazione fanno riferimento alla qualità dell'attività svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità, innovatività.

3. Ai fini dell'attuazione dei principi di organizzazione di cui all'*articolo 3*, la Regione elabora, in coerenza con i contenuti e i metodi della programmazione finanziaria e di bilancio, il ciclo di gestione delle prestazioni.

Art. 2 *Ciclo di gestione delle prestazioni.*

1. Il ciclo di gestione delle prestazioni si articola in:

- a) programmazione degli obiettivi, sulla base di indicatori chiari, precisi, facilmente comprensibili;
- b) pianificazione finanziaria che connetta gli obiettivi prefissati alle risorse ad essi destinate;
- c) monitoraggio a cadenza semestrale per l'attivazione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizio;
- d) misurazione e valutazione annuale del rendimento individuale e delle unità organizzative;
- e) erogazione di incentivi economici per i più meritevoli;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di direzione politica, alla Conferenza dei Direttori della Giunta e del Consiglio regionale, ad associazioni di consumatori e di utenti, a Università e centri di ricerca, ai cittadini e ai soggetti interessati, ai destinatari dei servizi.

2. Ai fini di cui al comma 1, lettera f), sul sito istituzionale della Giunta, del Consiglio, nonché degli Enti strumentali della Regione è assicurata la piena accessibilità ai dati relativi alle valutazioni delle singole unità organizzative. È fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato al responsabile del Servizio informativo regionale e ai Dirigenti che hanno concorso, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, a impedire o ritardare la pubblicazione dei dati.

Art. 3 *Obiettivi e indicatori.*

1. La programmazione degli obiettivi, ai fini del ciclo delle prestazioni, ha di norma cadenza triennale. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici dalla Giunta regionale e dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, nonché per gli Enti strumentali della Regione, dai rispettivi organi di direzione, in coerenza con la programmazione strategica. A tal fine prima dell'inizio dell'esercizio di riferimento, o comunque entro 30 giorni dalla data di approvazione in Giunta del mandato di Legislatura, la Giunta regionale, sentiti i Direttori regionali che a loro volta consultano l'Organismo indipendente di valutazione delle prestazioni di cui all'*art. 9* (OIV), i Dirigenti o i responsabili delle unità organizzative, approva i documenti di programmazione. Per il Consiglio regionale, gli obiettivi sono definiti dall'Ufficio di Presidenza, sentiti la Conferenza dei Direttori del Consiglio regionale, l'OIV, i Dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. È fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Dirigenti che hanno concorso, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, a impedire il rispetto dei termini di cui al presente comma.

2. Gli obiettivi devono essere:

a) tali da assicurare il miglioramento della qualità dei servizi erogati e dell'attività amministrativa espletata;

b) congrui rispetto ai bisogni della comunità di riferimento;

c) riferibili all'arco temporale di un anno;

d) misurabili sulla base di indicatori chiari, precisi, univocamente interpretabili, facilmente comprensibili ai destinatari dell'informazione, coerenti con le caratteristiche dell'attività misurata;

e) commisurati a valori standard di livello nazionale e internazionale per amministrazioni svolgenti attività analoghe e comunque calibrati sulla quantità e qualità delle risorse disponibili, secondo il principio della massima economicità.

3. In sede di prima applicazione, gli atti di cui al comma 1 sono posti in essere entro 60 giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

Art. 4 *Monitoraggio delle prestazioni.*

1. I Direttori promuovono il costante monitoraggio dell'azione amministrativa e trasmettono formalmente all'organo di indirizzo politico, con cadenza semestrale, una relazione che documenta il grado di conseguimento degli obiettivi di cui all'*art. 3* e propongono se necessario interventi correttivi in corso di esercizio.

Art. 5 *Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni.*

1. La Regione valuta annualmente le prestazioni organizzative e individuali. A tal fine, previo confronto con le OO.SS., la Giunta regionale adotta su proposta dell'OIV, sentita la Conferenza dei Direttori regionali e, per il Consiglio regionale, sempre su proposta dell'OIV, l'Ufficio di Presidenza, sentita la Conferenza dei Direttori del Consiglio regionale, il sistema di misurazione e valutazione dei risultati (il "Sistema"). Il Sistema si applica anche agli Enti strumentali della Regione.

2. Il Sistema è periodicamente aggiornato, su proposta dell'OIV, sentita la Conferenza dei Direttori della Giunta e del Consiglio regionale, al fine di evitare l'elusione o degenerazione dei sistemi di controllo, la confusione fra obiettivi da raggiungere e azioni messe in atto per raggiungerli, nonché per assicurare la capacità degli indicatori di rappresentare fedelmente l'andamento dei fenomeni osservati.

3. Nelle more della definizione dei protocolli di collaborazione di cui all'*art. 13, comma 2, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*, la Regione si conforma agli indirizzi generali formulati dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'*art. 13 del D.Lgs. 150/2009*.

4. La funzione di misurazione e valutazione delle prestazioni è svolta:

a) dall'OIV cui compete la misurazione e valutazione delle prestazioni delle unità organizzative e della struttura amministrativa nel suo complesso, anche al fine di attestare che il sistema di valutazione e misurazione sia rispondente ai criteri di selettività e merito, nonché la proposta di valutazione annuale dei Direttori e dei Dirigenti;

b) dai Direttori, cui compete la misurazione e valutazione delle prestazioni individuali dei Dirigenti assegnati, su proposta dell'OIV;

c) dai Dirigenti, cui compete la misurazione e valutazione delle prestazioni individuali del personale assegnato. In caso di vacanza dirigenziale, la misurazione e valutazione delle prestazioni individuali del personale assegnato al Servizio compete al Direttore.

Art. 6 *Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture organizzative.*

1. La misurazione e valutazione delle prestazioni delle unità organizzative e della struttura amministrativa nel suo complesso svolte dall'OIV sono collegate:

- a) all'effettivo grado di attuazione di obiettivi, piani, programmi fissati dagli organi di direzione politica e alla capacità di impatto dell'azione svolta sul quadro di riferimento e sui destinatari dell'azione pubblica;
- b) al grado di soddisfazione dei bisogni e degli interessi dei destinatari dell'azione amministrativa anche attraverso modalità interattive;
- c) all'ottimizzazione della produttività, attraverso la riduzione dei costi, l'impiego efficiente delle risorse, il contenimento dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- d) alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- e) all'apertura e trasparenza delle relazioni con i cittadini anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) alla capacità di innovazione e sperimentazione;
- g) al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 7 *Misurazione e valutazione delle prestazioni individuali.*

1. La misurazione e valutazione delle prestazioni individuali dei Dirigenti e del personale preposto ad unità organizzative in posizione di autonomia e responsabilità è connessa agli indici di misurazione e valutazione relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità e in particolare:

- a) ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati;
- b) all'entità del contributo quantitativo e qualitativo assicurato alle prestazioni complessive dell'unità organizzativa di diretta responsabilità;
- c) ai comportamenti organizzativi posti in essere nell'arco del periodo di riferimento, ed in particolare alla capacità di motivare i collaboratori, di valorizzare il loro apporto personale e di valutare questi ultimi tramite significativa differenziazione dei giudizi;
- d) alle competenze manageriali e professionali poste in essere nel periodo di riferimento, in particolare alla capacità di ottimizzare l'impiego delle risorse, anche attraverso il corretto dimensionamento dell'unità di appartenenza in rapporto alle funzioni espletate;
- e) al grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi e degli interventi dell'unità organizzativa di diretta responsabilità;
- f) al grado di applicazione del principio di trasparenza all'unità organizzativa di diretta responsabilità;
- f-bis) l'effettiva e puntuale partecipazione ai lavori delle Commissioni consiliari e della Giunta regionale del dirigente regionale regolarmente invitato con tre giorni di anticipo è oggetto di specifica valutazione dell'OIV. La mancata partecipazione in assenza di giustificazione anche ad una sola seduta di Commissione o di Giunta comporta l'inserimento nel fascicolo personale anche ai fini della

valutazione di una riduzione del giudizio complessivamente riportato dal medesimo dirigente al termine della procedura di valutazione. L'OIV provvede alla valutazione del parametro di cui alla presente lettera in forma autonoma rispetto agli altri parametri del presente articolo ⁹⁾.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai Dirigenti sulle prestazioni individuali del personale sono effettuate sulla base del Sistema di Valutazione di cui all'*articolo 5* e sono connesse, in particolare:

- a) al conseguimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo;
- b) all'entità del contributo quantitativo e qualitativo assicurato al rendimento complessivo dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze professionali e alla capacità di innovazione e di proposta dimostrate;
- d) alla qualità dell'attività svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità;
- e) alla capacità di assolvere i compiti assegnati con disciplina, onore e spirito di servizio.

3. Ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla prestazione individuale, i Dirigenti, i titolari delle posizioni organizzative e il personale della Giunta regionale e del Consiglio regionale sono distribuiti, sulla base delle risultanze del Sistema di valutazione, almeno in tre differenti fasce di merito, definite nel rispetto dei principi del *D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 art. 31 comma 2*.

4. Una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Tali risorse possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione sulle prestazioni di cui all'*art. 8* e validati dall'Organismo interno di valutazione delle prestazioni.

5. Premi di eccellenza possono essere corrisposti a coloro che si siano specialmente segnalati per prestazioni eccellenti. Il premio di eccellenza è assegnato a non più del 5% del personale, dirigenziale e non, che, sulla base delle risultanze del Sistema di Valutazione, si è collocato nella fascia di merito più alta. Nei limiti delle risorse disponibili la contrattazione collettiva integrativa determina l'ammontare del bonus annuale dell'eccellenza.

6. Un premio annuale per l'innovazione può essere assegnato al miglior progetto in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulle prestazioni dell'organizzazione. L'assegnazione compete all'Organo interno di valutazione delle prestazioni sulla base della valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli Dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro. Nei limiti delle risorse disponibili la contrattazione collettiva integrativa stabilisce l'ammontare del premio.

7. Le risorse destinate al trattamento accessorio sono ripartite tra le fasce di merito nel rispetto di quanto sancito dall'*art. 31, comma 2 del D.Lgs. 150/2009* a seguito delle risultanze della contrattazione collettiva integrativa.

Normativa comparata - Regione Abruzzo
L.R. 8 aprile 2011, n. 6.

Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali.

(3) Lettera aggiunta dall' *art. 12, comma 1, L.R. 19 gennaio 2016, n. 5*, a decorrere dal 1° gennaio 2016 (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 19, comma 1, della medesima legge*).

Art. 8 *Percorsi di formazione e di crescita professionale.*

1. La Regione riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti promuovendo l'accesso a percorsi di alta formazione.
 2. In relazione ai risultati del sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni sono attivati specifici percorsi di formazione orientanti al miglioramento della performance individuale e collettiva.
-

Art. 9 *Piano delle Prestazioni e Relazione sulle Prestazioni.*

1. Al fine di rendere trasparenti, conoscibili e tra loro commisurabili i documenti concernenti il ciclo di gestione delle prestazioni, la Conferenza dei Direttori della Giunta e del Consiglio regionale, sentito l'OIV, redige annualmente, trasmettendoli senza indugio agli organi di indirizzo politico amministrativo per l'approvazione:

a) di norma entro il 31 gennaio, il Piano delle Prestazioni, che individua, su base triennale, gli obiettivi finali e intermedi assegnati alle unità organizzative e al personale dirigenziale e definisce gli indicatori per la misurazione e valutazione del rendimento. Entro il medesimo termine i Dirigenti trasmettono all'OIV i dati e i riscontri concernenti l'attuazione del Piano delle Prestazioni relativo all'anno precedente;

b) entro il 30 giugno, sulla base delle risultanze del controllo di gestione, la Relazione sulle Prestazioni, che illustra, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno precedente, ponendo in rilievo il grado di effettivo conseguimento dei singoli obiettivi programmati, le risorse concretamente impiegate rispetto a quelle previste, le cause che hanno eventualmente prodotto uno scostamento dai dati attesi e le misure necessarie per correggere disfunzioni gestionali o inefficienze.

2. In caso di mancata adozione del Piano delle Prestazioni, ai sensi dell'*art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009*, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Dirigenti che hanno concorso, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, alla mancata adozione del Piano e l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

3. Le variazioni degli obiettivi finali e intermedi inserite in corso di esercizio nel Piano delle Prestazioni sono deliberate dalla Giunta regionale e, per il Consiglio regionale, dall'Ufficio di Presidenza.

Art. 10 *Organismo indipendente di valutazione delle prestazioni (OIV)* ⁶⁰

1. L'esercizio delle attività di cui all'*art. 14, commi 4 e 5 del D.Lgs. 150/2009*, e delle attività di controllo strategico, è affidato all'Organismo indipendente di valutazione delle prestazioni (OIV). Sono istituiti organismi distinti per la Giunta e per il Consiglio regionale. Ciascun OIV è collocato, in posizione di autonomia, rispettivamente presso la Direzione Risorse umane e strumentali della Giunta regionale e presso l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, e risponde esclusivamente al rispettivo organo. L'OIV della Giunta regionale svolge le funzioni anche per gli Enti Strumentali della Regione Abruzzo.

2. Ciascun OIV è costituito da 3 componenti, di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione delle prestazioni e del personale, nominati rispettivamente dalla Giunta regionale, su proposta dell'Assessore preposto alle risorse umane e al personale, e dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale. Nella scelta dei componenti è assicurato il rispetto dell'equilibrio di genere. La durata dell'incarico è di tre anni, rinnovabile una sola volta.

3. Ai sensi dell'*art. 14, comma 8, del D.Lgs. 150/2009*, i componenti dell'OIV non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione; non possono, altresì, essere nominati:

a) Componenti dell'OIV della Giunta regionale coloro che hanno, o hanno avuto nel triennio antecedente, incarichi di consulenza o di collaborazione coordinata e continuativa con la Regione Abruzzo ed i suoi Enti strumentali e Società partecipate;

b) componenti dell'OIV del Consiglio coloro che hanno, o hanno avuto nel triennio antecedente, incarichi di consulenza o di collaborazione coordinata e continuativa con il Consiglio regionale ⁶¹.

4. Le modalità organizzative, i criteri ed il procedimento per la nomina, il regime contrattuale e il compenso spettante ai componenti dell'OIV sono stabiliti con deliberazione dell'Organo di direzione politica.

5. Per l'espletamento delle proprie attività istituzionali, l'OIV della Giunta regionale si avvale del Servizio "Controllo contabile ed ispettivo", e del Servizio "Controllo di Gestione"; l'OIV del Consiglio regionale, si avvale dell'Ufficio incaricato del Controllo di Gestione.

6. A supporto dell'attività dell'OIV è preposta una struttura tecnica permanente per la misurazione delle prestazioni, all'interno di un Servizio della Direzione Risorse umane e strumentali della Giunta regionale, la cui responsabilità è affidata a soggetto che abbia specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione e valutazione delle prestazioni delle amministrazioni pubbliche e del personale. Il Servizio cura anche la gestione delle forme di conciliazione e di contenzioso relative al ciclo della valutazione. Per il Consiglio regionale il supporto è garantito da un Ufficio individuato con atto organizzativo dell'Ufficio di Presidenza.

7. In sede di prima applicazione, l'OIV, sulla base degli indirizzi della Commissione di cui all'*art. 13 del D.Lgs. 150/2009*, elabora lo schema del Sistema di Valutazione delle Prestazioni di cui all'*art. 5* in tempo utile a garantire la piena operatività del sistema dal 1° gennaio 2012.

8. Agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento di ciascun organismo di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse attualmente destinate alle attività di valutazione e controllo strategico, comprensive delle risorse a tal fine attualmente iscritte nei bilanci degli Enti strumentali della Regione.

9. Le funzioni dell'OIV sono assolte dai componenti dei Nuclei interni di Valutazione (NIV) della Giunta regionale, del Consiglio regionale, nonché degli Enti strumentali della Regione fino alla cessazione dei rapporti contrattuali in essere alla data di entrata in vigore della presente legge. Nelle more della costituzione dell'OIV le funzioni dei Nuclei interni di Valutazione scaduti degli Enti strumentali sono assolte dal NIV della Giunta regionale.

(4) Articolo così sostituito dall' *art. 10, L.R. 3 agosto 2011, n. 24*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 11* della stessa legge), poi così modificato come indicato nella nota che segue. Il testo originario era così formulato: «Art. 10. Organismo indipendente di valutazione delle prestazioni (OIV). 1. Per l'esercizio delle attività di cui all'*art. 14, commi 4 e 5 del D.Lgs. 150/2009*, e delle attività di controllo strategico, è istituito l'Organismo indipendente di valutazione delle prestazioni (OIV), unico anche per gli Enti Strumentali della Regione Abruzzo. L'OIV è collocato, in posizione di autonomia, presso la direzione risorse umane e strumentali della Giunta regionale e, per il Consiglio regionale, presso l'Ufficio di Presidenza. Esso risponde esclusivamente alla Giunta regionale e all'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

2. L'OIV è costituito da 3 componenti, di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione delle prestazioni e del personale, nominati per un terzo dalla Giunta regionale su proposta dell'Assessore risorse umane e personale, per un terzo dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, per un terzo d'intesa fra il Presidente della Giunta regionale e il Presidente del Consiglio regionale. Nella scelta dei componenti è assicurato il rispetto dell'equilibrio di genere. La durata dell'incarico è di tre anni, rinnovabile una sola volta.

3. Ai sensi dell'*art. 14, comma 8, del D.Lgs. 150/2009*, i componenti dell'OIV non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione; non possono, altresì, essere nominati coloro che nel triennio antecedente hanno avuto incarichi di consulenza o di collaborazione coordinata e continuativa con la Regione Abruzzo ed i suoi Enti strumentali e Società partecipate.

4. Le modalità organizzative, i criteri ed il procedimento per la nomina, il regime contrattuale e il compenso spettante ai componenti dell'OIV sono stabiliti con deliberazione della Giunta regionale d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

5. Per l'espletamento delle proprie attività istituzionali, l'OIV si avvale del Servizio "Controllo contabile ed ispettivo", e del Servizio "Controllo di Gestione". Per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti del Consiglio regionale, esso si avvale dell'Ufficio incaricato del Controllo di Gestione.

6. A supporto dell'attività dell'OIV è preposta una struttura tecnica permanente per la misurazione delle prestazioni, all'interno di un Servizio della Direzione Risorse umane e strumentali della Giunta regionale, la cui responsabilità è affidata a soggetto che abbia specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione e valutazione delle prestazioni delle amministrazioni pubbliche e del personale. Il Servizio cura anche la gestione delle forme di conciliazione e di contenzioso relative al ciclo della valutazione. Per il Consiglio regionale il supporto è garantito da un Ufficio individuato con atto organizzativo dell'Ufficio di Presidenza.

7. In sede di prima applicazione, l'OIV, sulla base degli indirizzi della Commissione di cui all'*art. 13 del D.Lgs. 150/2009*, elabora lo schema del Sistema di Valutazione delle Prestazioni di cui all'*art. 5* in tempo utile a garantire la piena operatività del sistema dal 1° gennaio 2012.

8. Agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento dell'organismo di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse attualmente destinate alle attività di valutazione e controllo strategico, comprensive delle risorse a tal fine attualmente iscritte nei bilanci degli Enti strumentali della Regione.

9. Le funzioni dell'OIV sono assolte dai componenti dei Nuclei interni di Valutazione (NIV) della Giunta regionale, del Consiglio regionale, nonché degli Enti strumentali della Regione fino alla cessazione dei rapporti contrattuali in essere alla data di entrata in vigore della presente legge. Nelle more della costituzione dell'OIV le funzioni dei Nuclei interni di Valutazione scaduti sono assolte dal NIV della Giunta.

(5) Comma così sostituito dall' *art. 42, comma 1, L.R. 10 gennaio 2012, n. 1*, a decorrere dal 1° gennaio 2012 (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 70* della stessa legge). Il testo precedente era così formulato: «3. Ai sensi dell'*art. 14, comma 8, del D.Lgs. 150/2009*, i componenti dell'OIV non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione; non possono, altresì, essere nominati coloro che nel triennio antecedente hanno avuto incarichi di consulenza o di collaborazione coordinata e continuativa con la Regione Abruzzo ed i suoi Enti strumentali e Società partecipate.».

Art. 11 *Trasparenza dei dati relativi al ciclo di gestione delle prestazioni.*

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale di ogni aspetto dell'organizzazione, dell'utilizzo delle risorse e del risultato delle attività, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalla Regione.

2. La Regione garantisce la più ampia trasparenza e la massima conoscibilità dei dati relativi alle singole fasi del ciclo di gestione delle prestazioni.

3. Ai fini di cui al comma 2 il sito istituzionale della Giunta regionale e del Consiglio regionale ospita una sezione denominata "Trasparenza valutazione e merito", all'interno della quale sono pubblicati i contenuti indicati nell'*art. 11 del D.Lgs. 150/2009* e inoltre:

- a) il Piano, i report semestrali dei Dirigenti e la relazione sulle prestazioni di cui all'*art. 9*;
- b) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il relativo stato di attuazione;
- c) la dotazione organica, gli indicatori relativi all'andamento della gestione e all'impiego delle risorse assegnate per l'adempimento dei compiti istituzionali;
- d) l'ammontare delle somme complessivamente stanziare per i premi e gli incentivi legati al rendimento e al merito, e di quelle effettivamente erogate;
- e) i dati relativi al grado di differenziazione nelle valutazioni e nell'utilizzo dei premi;
- f) i dati e gli indicatori di valutazione relativi alle singole unità organizzative e alle complessive strutture organizzative della Giunta regionale, con il riferimento sintetico alle valutazioni complessive delle altre Regioni italiane;
- g) i nomi, i curricula e i compensi dei componenti dell'OIV e dei soggetti responsabili delle funzioni di misurazione delle prestazioni;
- h) i nomi, i curricula e i compensi dei Dirigenti e dei titolari delle posizioni organizzative, ponendo in evidenza le componenti variabili e la retribuzione di risultato;
- i) i resoconti statistici dei risultati conseguiti dall'Amministrazione nel quinquennio precedente.

4. I dati di cui al comma 3 sono trasmessi dai Direttori al responsabile del Sistema informativo regionale (SIR) entro il 15 luglio e, a cura di questo, sono pubblicati entro il 31 luglio di ciascun anno solare. È fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato al responsabile del SIR e ai Dirigenti che hanno concorso, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, a impedire o ritardare la pubblicazione dei dati.

5. I dati relativi al ciclo delle prestazioni sono presentati in occasione di apposite Giornate della trasparenza, da tenersi con cadenza semestrale, a centri di ricerca universitari, associazioni di consumatori e di utenti, studiosi e cittadini.

Art. 12 *Norma di rinvio.*

1. Per quanto non espressamente previsto dalla presente legge, si osserva, in quanto applicabile, la disciplina recata dalla legislazione nazionale vigente in materia e in particolare le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" di cui al *D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165* e successive modifiche ed integrazioni, nonché il *D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150* recante "Attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 12-bis *Misurazione e valutazione delle prestazioni nelle Aziende USL regionali ⁶.*

1. Le disposizioni di principio recate dalle norme della presente legge si applicano, per quanto compatibili, anche alle Aziende del Servizio Sanitario Regionale.

2. La Giunta regionale, previo confronto con le Organizzazioni sindacali firmatarie dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro delle aree del comparto del Servizio sanitario nazionale, definisce, con propria deliberazione, linee generali di indirizzo per le Aziende del Servizio Sanitario Regionale ai fini dell'implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del Servizio sanitario regionale, in conformità ai principi dei Titoli II e III del *D.Lgs. 150/2009* e della presente legge. Nell'ambito di tale attività di definizione delle linee generali di indirizzo, da concludersi entro il 30 giugno 2012, dovranno essere adeguatamente valorizzate le specificità e peculiarità del Servizio sanitario regionale, con particolare riguardo alla definizione del numero delle fasce di merito all'interno delle quali viene collocato il personale oggetto di valutazione e alla necessità di contemperare, per quanto possibile, il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni con la metodologia della negoziazione per budget già implementata presso le Aziende USL regionali.

Normativa comparata - Regione Abruzzo

L.R. 8 aprile 2011, n. 6.

Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali.

(6) Articolo aggiunto dall' *art. 42, comma 2, L.R. 10 gennaio 2012, n. 1*, a decorrere dal 1° gennaio 2012 (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 70* della stessa legge). Il suddetto comma 2 (e conseguentemente il presente articolo) è stato sospeso dall'*art. 1, comma 2, L.R. 29 ottobre 2012, n. 51* sino alla conclusione del piano di rientro del disavanzo sanitario regionale.

Art. 13 *Abrogazioni.*

1. Sono abrogate tutte le norme incompatibili con quelle della presente legge.
 2. L'*art. 30 della L.R. 14 settembre 1999, n. 77* (Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo) è abrogato.
-

Art. 14 *Norma finanziaria.*

1. Gli oneri di cui alla presente legge, quantificati per l'anno 2011 in euro 100.000,00, trovano capienza con lo stanziamento del capitolo di spesa, per il corrente esercizio finanziario, n. 11472- U.P.B. 02.01.05 – denominato "Spese per il funzionamento del Nucleo di Valutazione e del Comitato dei Garanti *artt. 27 e 30 della L.R. n. 77/1999*".
-

Art. 15 *Norma transitoria.*

1. Nelle more dell'adeguamento della disciplina interna di valutazione e dei contratti integrativi decentrati alle norme del *D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150* da effettuarsi, comunque, entro il 31 dicembre 2011, la valutazione del personale regionale e del personale degli Enti Strumentali, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, anche ai fini dell'attribuzione delle risorse integrative, per il solo anno 2011, si effettua con le regole vigenti al 31 dicembre 2010.
 2. A decorrere dall'esercizio 2012, e fino alla stipulazione dei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro, gli effetti economici derivanti dall'applicazione dell'*art. 7, comma 3*, sulla misurazione e valutazione delle prestazioni individuali, vengono garantiti esclusivamente attraverso l'utilizzo delle somme derivanti dai risparmi di gestione derivanti da processi di riorganizzazione, regolarmente accertati dall'OIV, e, successivamente oggetto di confronto con le OO.SS. e le R.S.U. Il sistema di valutazione vigente deve essere adeguato per il recepimento delle altre norme di cui alla presente legge.
 3. Gli oneri derivanti dall'applicazione della disposizione di cui al comma 2 sono quantificati nel rispetto dei vincoli in materia di contenimento della spesa pubblica e degli altri principi contenuti nella *Legge n. 122/2010*.
-

Normativa comparata - Regione Abruzzo
L.R. 8 aprile 2011, n. 6.

Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali.

Art. 16 *Entrata in vigore.*

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione Abruzzo.

La presente legge regionale sarà pubblicata nel “Bollettino Ufficiale della Regione”.

È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Regione Abruzzo.

REGIONE BASILICATA

L.R. 25 ottobre 2010, n. 31.

Disposizioni di adeguamento della normativa regionale al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Modifica art. 73 della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 42. Modifiche della legge regionale 9 febbraio 2001, n. 7. Modifica art. 10 legge regionale 2 febbraio 1998, n. 8 e s.m.i.

Publicata nel B.U. Basilicata 28 ottobre 2010, n. 44.

Art. 1 *Principi e finalità.*

1. Le disposizioni contenute nella presente legge sono finalizzate a riordinare e razionalizzare la normativa regionale in materia di personale e organizzazione, nel rispetto dei principi di cui agli *articoli 47 e 48 dello Statuto regionale.*
2. Per quanto non previsto dalla presente legge si applicano le disposizioni di cui al sottolineato *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165* (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e s.m.i.

Art. 2 *Adeguamento delle disposizioni regionali all'art. 19 del D.Lgs. 165/2001 in materia di conferimento delle funzioni dirigenziali.*

1. La presente disposizione disciplina il conferimento degli incarichi dirigenziali nell'ambito della Giunta regionale della Basilicata e del Consiglio regionale, secondo i principi di efficacia e di efficienza dell'amministrazione oltre che dei principi affermati dalle disposizioni contenute nelle leggi dello Stato in materia.
2. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale tengono conto della natura e delle caratteristiche degli obiettivi prefissati e della complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate anche all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico. Al conferimento degli incarichi ed al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile. La Giunta regionale, fatta salva la tutela della professionalità acquisita dal dirigente, al fine di garantire il miglior funzionamento delle strutture regionali, applica, di norma, il criterio della rotazione degli incarichi dirigenziali ⁽⁹⁾.

Normativa Comparata – Regione Basilicata

L.R. 25 ottobre 2010, n. 31.

Disposizioni di adeguamento della normativa regionale al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Modifica art. 73 della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 42. Modifiche della legge regionale 9 febbraio 2001, n. 7. Modifica art. 10 legge regionale 2 febbraio 1998, n. 8 e s.m.i.

2-bis. Ai fini del conferimento degli incarichi e nell'ottica di un più razionale impiego delle risorse umane, della mobilità e dell'interscambio professionale dei dirigenti degli enti regionali, è istituito presso la Presidenza della Regione il ruolo unico della dirigenza regionale, nel quale, in fase di prima applicazione, confluiscono i dirigenti a tempo indeterminato della Regione Basilicata e degli enti strumentali della Regione. Il rapporto di lavoro dei dirigenti inseriti nel ruolo unico della dirigenza regionale resta in ogni caso alle dipendenze dell'ente di appartenenza ⁽⁸⁾.

2-ter. Con delibera della Giunta regionale, da emanarsi entro centoventi giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le modalità di costituzione e tenuta del ruolo unico articolato in modo da evidenziare i titoli professionali di ciascun dirigente valutabili ai fini dell'attribuzione degli incarichi ⁽⁹⁾.

2-quater. Salva la competenza dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio, relativamente agli incarichi dell'area del Consiglio, e ferma restando la dotazione organica di ciascuno degli enti, gli incarichi dirigenziali presso gli enti strumentali di cui al comma 2-bis a copertura dei posti di funzione previsti nei rispettivi ordinamenti organizzativi, sono conferiti dalla Giunta regionale che provvede attingendo dal ruolo unico di cui al comma 2-bis, sentiti i legali rappresentanti degli enti medesimi. Sono abrogate le norme regionali in contrasto con quanto disposto con la presente legge ⁽⁹⁾.

3. L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione dirigenziale non generale che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.

4. L'amministrazione che, in dipendenza dei processi di riorganizzazione ovvero alla scadenza dei relativi incarichi, comunque in assenza di una valutazione negativa, non intende confermare l'incarico conferito al dirigente, è tenuta a darne idonea e motivata comunicazione al dirigente stesso con un preavviso congruo, prospettando i posti disponibili per un nuovo incarico.

5. Al provvedimento di conferimento dell'incarico è allegato il contratto individuale con il quale sono individuati l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto, nonché la durata dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e che, comunque, non può eccedere, il termine di cinque anni e non può essere inferiore a tre anni. La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Gli incarichi sono rinnovabili solo espressamente con apposito provvedimento.

6. Nel contratto individuale è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'articolo 24 del D.Lgs. 165/2001 e del relativo CCNL di categoria e delle disposizioni contrattuali integrative.

Normativa Comparata – Regione Basilicata

L.R. 25 ottobre 2010, n. 31.

Disposizioni di adeguamento della normativa regionale al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Modifica art. 73 della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 42. Modifiche della legge regionale 9 febbraio 2001, n. 7. Modifica art. 10 legge regionale 2 febbraio 1998, n. 8 e s.m.i.

7. Nell'ambito di un razionale e contabilmente neutro utilizzo del personale dell'amministrazione pubblica, gli incarichi di dirigente generale e di dirigente degli uffici possono essere conferiti, in una percentuale non superiore al 10% della consistenza del ruolo unico della dirigenza regionale, anche a figure dirigenziali non appartenenti al ruolo unico regionale purché dipendenti a tempo indeterminato delle amministrazioni di cui all'*articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001*, compresi gli Enti strumentali della Regione diversi da quelli di cui al comma 2-bis e le Aziende Sanitarie Regionali, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, comando, distacco o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti. Alle suddette figure trova applicazione l'*art. 23-bis del D.Lgs. 165/2001* e s.m.i. Il conferimento dell'incarico a tempo determinato di direzione degli uffici, è effettuato previo accertamento del possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico ⁽⁵⁾.

8. Gli incarichi dirigenziali di dirigente generale e di dirigente degli uffici oltre che nella percentuale di cui al comma 7 possono essere conferiti, rispettivamente, entro il limite del 5 per cento e del 10 per cento della consistenza del ruolo unico della dirigenza regionale con contratti a tempo determinato ai soggetti indicati dal presente comma. Tali incarichi sono conferiti, fornendone esplicita motivazione a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dirigenziali dell'Amministrazione regionale, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post universitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni pubbliche, ivi compresa quella che conferisce l'incarico, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. Gli incarichi di dirigente di staff sono conferiti intuitu personae, fermo restando i requisiti di cui sopra. Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo anche conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a tempo determinato di direzione degli uffici di cui al presente comma sono conferiti previa selezione a seguito di avviso pubblico, volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e di specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico. Ai fini della selezione, la Giunta regionale, con proprio provvedimento, determina i criteri per lo svolgimento della selezione, i titoli valutabili ed i punteggi da attribuire agli stessi, in modo da garantire il rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza ⁽⁶⁾.

9. Fermo restando il contingente complessivo dei dirigenti, il quoziente derivante dall'applicazione delle percentuali previste dai commi precedenti è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.

9-bis. Previa rideterminazione delle dotazioni organiche, in coerenza con i vigenti vincoli di finanza pubblica applicabili alle Regioni, nelle more dell'espletamento dei concorsi pubblici per l'accesso alla qualifica dirigenziale e comunque per non oltre due anni, in assenza di figure

Normativa Comparata – Regione Basilicata

L.R. 25 ottobre 2010, n. 31.

Disposizioni di adeguamento della normativa regionale al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Modifica art. 73 della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 42. Modifiche della legge regionale 9 febbraio 2001, n. 7. Modifica art. 10 legge regionale 2 febbraio 1998, n. 8 e s.m.i.

dirigenziali, previo espletamento di apposite procedure selettive, possono essere attribuite le funzioni dirigenziali a dipendenti a tempo indeterminato di ruolo dell'amministrazione regionale appartenenti alla categoria D3 giuridico del comparto Regioni-Enti locali in possesso dei requisiti per l'accesso alla qualifica dirigenziale. Al dipendente incaricato spetta, per la durata dell'attribuzione delle funzioni, il trattamento tabellare già in godimento e il trattamento accessorio del personale con qualifica dirigenziale. Le attribuzioni delle funzioni di cui al primo periodo del presente comma possono essere conferite nei limiti delle disponibilità delle risorse per il trattamento accessorio del personale con qualifica dirigenziale ⁽²⁾.

10. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, ognuno per quanto di rispettiva competenza, previa concertazione con le organizzazioni sindacali di categoria, anche nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali pubbliche, possono coprire temporaneamente i posti rimasti vacanti di dirigente, dopo la copertura di cui ai precedenti commi 7 e 8, conferendoli ai propri dipendenti apicali del comparto in possesso di una esperienza almeno quinquennale nella categoria più elevata e del diploma di laurea previsto dal vecchio ordinamento ovvero della laurea specialistica o magistrale con durata quinquennale. ⁽³⁾

11. I criteri di conferimento degli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale, conferiti ai sensi del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'*articolo 7 del D.Lgs. 165/2001*.

12. Per quanto non previsto dalla presente legge si applicano le disposizioni di cui al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165* (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).

13. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche agli enti e alle aziende dipendenti dalla Regione con arrotondamento almeno all'unità. ⁽⁴⁾

(2) Comma aggiunto dall' *art. 36, L.R. 30 dicembre 2010, n. 33*, a decorrere dal 1° gennaio 2011 (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 45* della stessa legge). Successivamente, la Corte costituzionale, con sentenza 8-15 giugno 2011, n. 189 (Gazz. Uff. 22 giugno 2011, n. 27, 1^a serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del predetto *art. 36, L.R. 33/2010*.

(3) La Corte costituzionale, con sentenza 8-15 giugno 2011, n. 189 (Gazz. Uff. 22 giugno 2011, n. 27, 1^a serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma.

(4) Comma aggiunto dall' *art. 51, comma 1, L.R. 18 agosto 2014, n. 26*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto disposto dall' *art. 74, comma 1, della medesima legge*).

(5) Comma così modificato dall' *art. 51, comma 2, lettere a) e b), L.R. 18 agosto 2014, n. 26*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 74, comma 1, della medesima legge*) e dall' *art. 1, comma 1, L.R. 24 settembre 2015, n. 41*, a decorrere dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 3, comma 1, della medesima legge*).

(6) Comma così modificato dall' *art. 51, comma 3, lettera a), L.R. 18 agosto 2014, n. 26*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 74, comma 1, della medesima legge*) e dall' *art. 1, commi 2 e 3, L.R. 24 settembre 2015, n. 41*, a decorrere dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 3, comma 1, della medesima legge*).

Normativa Comparata – Regione Basilicata

L.R. 25 ottobre 2010, n. 31.

Disposizioni di adeguamento della normativa regionale al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Modifica art. 73 della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 42. Modifiche della legge regionale 9 febbraio 2001, n. 7. Modifica art. 10 legge regionale 2 febbraio 1998, n. 8 e s.m.i.

(7) Comma aggiunto dall' *art. 51, comma 4, L.R. 18 agosto 2014, n. 26*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto disposto dall' *art. 74, comma 1, della medesima legge*). Successivamente, la Corte costituzionale, con sentenza 7-23 luglio 2015, n. 180 (Gazz. Uff. 29 luglio 2015, n. 30, prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del comma 4 del suddetto *art. 51*.

(8) Comma dapprima aggiunto dall' *art. 51, comma 1, L.R. 18 agosto 2014, n. 26*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto disposto dall' *art. 74, comma 1, della medesima legge*) e poi così sostituito dall' *art. 87, comma 1, L.R. 4 marzo 2016, n. 5*, a decorrere dal 5 marzo 2016 (ai sensi di quanto stabilito dall' *art. 98, comma 1 della stessa legge*). Il testo precedente era così formulato: «2-bis. Ai fini del conferimento degli incarichi e nell'ottica di un più razionale impiego delle risorse umane, della mobilità e dell'interscambio professionale dei dirigenti degli enti regionali, è istituito presso la Presidenza della Regione il ruolo unico della dirigenza regionale, nel quale, in fase di prima applicazione, confluiscono i dirigenti a tempo indeterminato della Regione Basilicata e degli enti strumentali della Regione, cui si applica il Contratto Collettivo del comparto Regioni Autonomie locali. Il rapporto di lavoro dei dirigenti inseriti nel ruolo unico della dirigenza regionale resta in ogni caso alle dipendenze dell'ente di appartenenza.».

(9) Vedi, al riguardo, quanto disposto dal punto 2, *Delib.G.R. 9 novembre 2010, n. 1865* (pubblicata nel B.U. 1° dicembre 2010, n. 47).

Art. 3 *Autorità regionale per la valutazione ed il merito - Organismo indipendente di valutazione della performance.*

1. Al fine di garantire unitarietà ed efficacia delle modalità gestionali e perseguendo, nello stesso tempo, economicità di gestione e la valorizzazione del merito è istituita presso la Presidenza della Giunta regionale l'Autorità regionale per la valutazione e il merito della dirigenza e del personale della Giunta regionale, del Consiglio regionale, degli Enti ed Organismi subregionali di cui alla *L.R. 14 luglio 2006, n. 11*, e di tutti gli Enti strumentali e locali che ne facciano richiesta. L'Autorità, in qualità di organo terzo ed imparziale rispetto alla organizzazione regionale opera in piena autonomia e riferisce direttamente al Presidente della Giunta.

2. All'Autorità, in funzione di Organismo Indipendente di Valutazione, sono attribuite le seguenti competenze:

a) controllo strategico delle attività degli Enti, del quale riferisce direttamente all'Organo di indirizzo politico di riferimento, ai sensi dell'*art. 14, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009*;

b) monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso ai sensi dell'*art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009*;

c) corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione istituita ai sensi dell'*articolo 13 del D.Lgs. n. 150/2009*;

d) garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del *D.Lgs. n. 150/2009*, nonché ai contratti collettivi nazionali, ai contratti integrativi, ai regolamenti interni, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) ruolo strategico nell'ambito del ciclo di gestione della performance attraverso:

1. controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza ed effettività del ciclo medesimo;

Normativa Comparata – Regione Basilicata

L.R. 25 ottobre 2010, n. 31.

Disposizioni di adeguamento della normativa regionale al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Modifica art. 73 della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 42. Modifiche della legge regionale 9 febbraio 2001, n. 7. Modifica art. 10 legge regionale 2 febbraio 1998, n. 8 e s.m.i.

2. monitoraggio costante durante tutto il ciclo in modo da segnalare tempestivamente eventuali criticità, ritardi ed omissioni in sede di attuazione del medesimo presso le sedi competenti al fine di promuovere azioni correttive;

3. validazione della relazione sulla performance e sua pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

f) comunicazione tempestiva delle criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la Funzione pubblica e all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.);

g) proposizione, sulla base del sistema di cui all'*art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009*, all'organo di indirizzo politico-amministrativo della valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;

h) verifica della coerenza tra gli obiettivi previsti nel programma triennale per la trasparenza e l'Integrità e quelli indicati nel piano della performance valutandone l'adeguatezza dei relativi indicatori ai sensi dell'*art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013*;

i) sovrintende alla realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo ed il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico e ne riferisce all'A.N.AC./Dipartimento della Funzione Pubblica;

l) svolge ogni altro compito ad essa conferito dal *D.Lgs. n. 150/2009*, dal *D.Lgs. n. 33/2013* e dalle linee guida, strumenti e metodologie predisposti dalla Civit, dall'A.N.AC. e dal Dipartimento della Funzione Pubblica ⁽¹⁰⁾.

3. L'Autorità sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati e si compone di 3 membri nominati dalla Giunta regionale, d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della misurazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.

4. I requisiti, le modalità di selezione, la durata dell'incarico ed il relativo trattamento retributivo degli esperti, vengono disciplinati da apposito provvedimento della Giunta regionale, nel pieno rispetto delle garanzie di indipendenza e terzietà di cui al comma 1, senza nuovi o maggiori oneri complessivi per il bilancio regionale.

5. Le attività di segreteria tecnica dell'Autorità, sono assicurate da personale regionale e/o da personale degli Enti di cui al comma 1 in distacco funzionale. Nell'ambito della Segreteria tecnica è nominato con provvedimento della Giunta regionale, un responsabile della Struttura tecnica permanente dell'Autorità, scelto tra soggetti con specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.

6. L'Autorità, entro il termine di 90 giorni si dota di apposito disciplinare di organizzazione e funzionamento da sottoporre all'approvazione della Giunta regionale, sentito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale ⁽¹¹⁾.

(10) Comma così sostituito dall'*art. 42, comma 1, L.R. 27 gennaio 2015, n. 4*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto disposto dall'*art. 61, comma 1 della medesima legge*). Il testo precedente era così formulato: «2. All'Autorità sono affidate le seguenti funzioni:

Normativa Comparata – Regione Basilicata

L.R. 25 ottobre 2010, n. 31.

Disposizioni di adeguamento della normativa regionale al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Modifica art. 73 della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 42. Modifiche della legge regionale 9 febbraio 2001, n. 7. Modifica art. 10 legge regionale 2 febbraio 1998, n. 8 e s.m.i.

- a) il controllo strategico delle attività degli Enti, del quale riferisce direttamente all'Organo di governo;
- b) il supporto alla valutazione dell'attività dei direttori generali e di tutti i dirigenti apicali degli Enti;
- c) monitoraggio del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- d) la validazione delle metodologie di graduazione e di valutazione delle posizioni e delle prestazioni dei dirigenti e del personale degli Enti;
- e) la progettazione, gestione, monitoraggio, manutenzione del sistema delle dimensioni e degli indicatori di misura delle performance del Sistema Basilicata;
- f) la validazione delle metodologie di valutazione delle performance;
- g) la progettazione, gestione, monitoraggio, manutenzione del sistema di sviluppo professionale, della mobilità, dei processi di riconversione, dell'accesso del personale del Sistema Basilicata;
- h) la promozione e realizzazione di misurazioni e confronti fra le prestazioni del Sistema Basilicata e altri territori, regioni, sistemi politico amministrativi in Italia, in Europa, nel mondo (benchmarking e benchlearning fra territori, amministrazioni, sistemi di governance);
- i) la redazione della proposta della direttiva sulle modalità di gestione, di valutazione e di pubblicizzazione dei risultati gestionali degli Enti di cui al comma 1;
- l) ogni altro compito ad essa conferito dall'*art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009*.

(11) Vedi, al riguardo, quanto previsto dal punto 1), *Delib.G.R. 17 aprile 2014, n. 433*.

Art. 4 *Disposizioni in materia di utilizzo delle graduatorie di selezione del personale* ⁽¹²⁾.

1. Fermo restando i limiti numerici e finanziari per le nuove assunzioni derivanti dalle disposizioni statali in materia, la programmazione delle assunzioni per il triennio 2010-2012 è aggiornata, anche al fine di coprire i posti disponibili nelle categorie di B, C e D, entro i limiti massimi di legge, mediante l'utilizzo o lo scorrimento delle graduatorie che risultino formalmente approvate dalla Giunta regionale e dal Consiglio regionale entro il 31 dicembre 2009, relative a concorsi pubblici ovvero a selezioni verticali svolte mediante prove per titoli e/o esami ed il cui bando sia stato formalmente pubblicato in data anteriore alla pubblicazione del *D.Lgs. 150/2009*.

2. Al ricorrere delle suddette condizioni il comma che precede si applica anche agli Enti strumentali, fatta salva la loro capacità assunzionale ai sensi delle vigenti disposizioni statali e regionali.

(12) Per il termine di validità delle graduatorie di cui al presente articolo, vedi l'*art. 45, commi 1 e 3, L.R. 27 gennaio 2015, n. 5*.

Normativa Comparata – Regione Basilicata

L.R. 25 ottobre 2010, n. 31.

Disposizioni di adeguamento della normativa regionale al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Modifica art. 73 della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 42. Modifiche della legge regionale 9 febbraio 2001, n. 7. Modifica art. 10 legge regionale 2 febbraio 1998, n. 8 e s.m.i.

Art. 5 *Riconoscimento ai fini contributivi del periodo pregresso del personale assunto ai sensi dell'art. 12 L.R. n. 8/1998 e dell'art. 6, terzo comma L.R. n. 37/1998.*⁽¹³⁾

1. Al personale che abbia prestato servizio ai sensi dell'art. 14 L.R. n. 9/1986 e degli artt. 8 e 9 L.R. n. 30/1993 e che attualmente sia dipendente della Regione con contratto a tempo indeterminato a seguito del superamento dei concorsi indetti ai sensi dell'art. 12 L.R. n. 8/1998 e dell'art. 6, terzo comma L.R. n. 37/1998, che non abbia svolto contemporaneamente attività libero professionale valida ai fini contributivi, il periodo di servizio antecedente all'immissione nei ruoli della Regione è equiparato al lavoro subordinato.

(13) La Corte costituzionale, con sentenza 8-15 giugno 2011, n. 189 (Gazz. Uff. 22 giugno 2011, n. 27, 1^a serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo.

Art. 6 *Modifica termine dell'art. 73 della L.R. 30 dicembre 2009, n. 42.*

1. Ai fini dell'art. 73 della L.R. 30 dicembre 2009, n. 42, sono considerate tempestive le domande prodotte entro il 30 maggio 2010.

Art. 7 *Modifiche alla legge regionale 9 febbraio 2001, n. 7 "Disciplina delle attività di informazione e comunicazione della Regione Basilicata".*

1. Il comma 4 dell'art. 2 della L.R. n. 7/2001 è così riformulato: "4. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio, ciascuno per le rispettive competenze, provvedono alla nomina dei direttori degli uffici stampa, individuandoli tra gli iscritti all'albo dei giornalisti, elenco professionisti o pubblicitari. L'incarico di direttore è conferito senza il ricorso a procedure di selezione o comparazione; è attivato con la sottoscrizione di apposito contratto individuale; ha durata corrispondente a quella della legislatura nella quale viene conferito; può essere risolto anticipatamente per giustificati motivi o per le fattispecie previste dal contratto. Il trattamento economico del direttore è corrispondente a quello del caporedattore maggiorato di una indennità di funzione, e non può in ogni caso essere superiore a quello di un dirigente di ufficio. Se conferito a giornalista in servizio presso gli uffici stampa della Regione, detto incarico comporta l'automatica collocazione in aspettativa con la conservazione della posizione giuridica in godimento all'atto della sottoscrizione del contratto individuale e, nel caso l'incarico di direttore si protragga per almeno cinque anni, l'attribuzione della qualifica di caporedattore."

2. All'articolo 2, commi 5 e 6, della L.R. n. 7/2001, la parola "capiredattori" è sostituita dalla parola "direttori".

Normativa Comparata – Regione Basilicata

L.R. 25 ottobre 2010, n. 31.

Disposizioni di adeguamento della normativa regionale al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Modifica art. 73 della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 42. Modifiche della legge regionale 9 febbraio 2001, n. 7. Modifica art. 10 legge regionale 2 febbraio 1998, n. 8 e s.m.i.

3. All'articolo 3, commi 1 e 4, della L.R. n. 7/2001, la parola “capiredattori” è sostituita dalla parola “direttori”.

4. All'articolo 5, comma 1, della L.R. n. 7/2001, la parola “capiredattori” è sostituita dalla parola “direttori”.

Art. 8 *Modifica all'art. 10 della L.R. 2 febbraio 1998, n. 8 e s.m.i.*

1. All'articolo 10 della legge regionale 2 febbraio 1998, n. 8 e successive modificazioni ed integrazioni, dopo il comma 2, è inserito il seguente comma: “2-bis. In aggiunta alle unità previste dal comma precedente sono assegnate ulteriori unità di personale comandato o distaccato, così determinate: a) gruppi consiliari composti da un numero di consiglieri da 1 a 2: una unità purché gli stessi non abbiano incarichi di Presidente, Vicepresidente o Segretario dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio, non abbiano Presidenti di Commissione, nonché di Presidente della Giunta o Assessori; b) gruppi consiliari composti da un numero di consiglieri da 3 a 5: una unità; c) gruppi consiliari composti da un numero di consiglieri da 6 a 8: due unità; d) gruppi consiliari composti da oltre 8 consiglieri: tre unità.”.

Art. 9 *Abrogazioni.*

1. Sono abrogate le disposizioni regionali in contrasto con la disciplina di cui alla presente legge ovvero con essa incompatibili.

Art. 10 *Pubblicazione.*

1. La presente legge è dichiarata urgente ed entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione.

2. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Regione Basilicata.

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

L.R. 26 novembre 2001, n. 43.

Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna.

Pubblicata nel B.U. Emilia-Romagna 27 novembre 2001, n. 170.

(...)

Art. 49

Organismi indipendenti di valutazione ⁽⁴⁰⁾.

1. La Giunta regionale, previa intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, istituisce l'«Organismo indipendente di valutazione», cui spettano:

a) la valutazione della correttezza metodologica dei sistemi di misurazione e valutazione delle attività e delle prestazioni individuali;

b) la promozione e l'attestazione della trasparenza e dell'integrità dei sistemi di programmazione, valutazione e misurazione delle attività e delle prestazioni organizzative e individuali applicati nell'ente;

c) il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni e la presentazione alla Giunta regionale e all'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, per le rispettive competenze, di una relazione annuale sullo stato dello stesso;

d) le funzioni attribuite agli organismi di cui all'*articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni)* da successive leggi statali.

2. L'Organismo indipendente di valutazione è composto da un collegio di tre esperti esterni, nominati dalla Giunta regionale, d'intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, nel rispetto del principio di pari opportunità e di parità di genere, nonché dei criteri e delle procedure delineati con il regolamento di cui al comma 3.

3. La Giunta regionale, con regolamento, stabilisce:

a) le modalità di individuazione, i requisiti di professionalità dei componenti, nonché le incompatibilità volti a garantire una loro effettiva indipendenza;

b) le indennità per i componenti, con riferimento a quanto previsto per analoghi organismi;

c) la durata e le modalità di funzionamento del collegio;

d) l'individuazione puntuale dei compiti, con individuazione delle strutture organizzative di cui si avvale per lo svolgimento della propria attività.

4. L'Organismo indipendente di valutazione esercita le sue funzioni anche per gli enti regionali di cui all'articolo 1, comma 3-bis, lettera c), secondo le modalità da definirsi nel regolamento di cui al comma 3. L'Organismo può esercitare le sue funzioni anche per altri enti pubblici del territorio regionale, previa stipulazione di apposite convenzioni tra le parti, senza oneri aggiuntivi per la Regione.

5. La Giunta regionale istituisce un "Organismo indipendente di valutazione per gli enti e le aziende del Servizio sanitario regionale", che svolge, per le aziende ed enti del Servizio sanitario regionale, le funzioni individuate e richiamate nel presente articolo. L'Organismo di cui al presente comma, composto da tre esperti esterni, è individuato secondo i criteri e le procedure delineati nel regolamento di cui al comma 3.

6. La costituzione e il funzionamento degli organismi di valutazione di cui al presente articolo non deve comportare aumenti di spesa rispetto al costo sostenuto per analoghi organismi, dal complessivo Sistema delle amministrazioni regionali nell'anno 2012.

(46) Articolo così sostituito dall'*art. 6, comma 1, L.R. 20 dicembre 2013, n. 26*. Il testo originario era così formulato: «Art. 49. Nucleo di supporto alla valutazione. 1. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio istituiscono congiuntamente un nucleo di supporto alla valutazione formato da almeno tre componenti, esperti in organizzazione o in tecniche di valutazione del personale. Del nucleo possono far parte anche dirigenti regionali. In casi di particolare complessità il Presidente della Giunta può stipulare apposite convenzioni con soggetti pubblici o privati particolarmente qualificati in materia.

2. La Giunta e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio individuano congiuntamente i compiti da attribuire al nucleo e le sue modalità di funzionamento.».

(...)

REGIONE CAMPANIA

Delib.U.P. 18 febbraio 2015, n. 368.

Approvazione Regolamento per il funzionamento delle attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Consiglio Regionale della Campania.

Publicata nel B.U. Campania 4 marzo 2015, n. 15.

(...)

PREMESSO CHE:

- ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica ha l'obbligo di dotarsi di un Organismo indipendente di valutazione della performance, denominato OIV;

- l'OIV sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al *D.Lgs. 286/99*, ed esercita, in piena autonomia, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo;

- l'OIV del Consiglio Regionale della Campania è stato istituito e successivamente nominato, sentita la Commissione di cui all'*articolo 13 del D.Lgs. 150/09*, dall'organo di indirizzo politico-amministrativo con gli atti deliberativi nn. 266 e 267 del 25 luglio 2013 e 305 del 24 febbraio 2014;

- l'incarico dei componenti dura tre anni può essere rinnovato una sola volta.

CONSIDERATO CHE:

- l'Organismo Indipendente di Valutazione svolge i seguenti compiti:

a) monitorizza il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'*articolo 13 del D.Lgs. 150/09*, ora ANAC;

c) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dai contratti collettivi

Normativa comparata - Regione Campania

Delib.U.P. 18 febbraio 2015, n. 368.

Approvazione Regolamento per il funzionamento delle attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Consiglio Regionale della Campania.

decentrati integrativi e dai regolamenti interni di una PA, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi così come previsto dall'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera n. 327 del 24 giugno 2014;

e) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'ANAC;

f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità nonché la verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

- l'OIV cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce all'ANAC;

- la validazione della Relazione sulla performance, di cui al comma 4, lettera c) del *D.Lgs. 150/09*, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per retribuire il personale;

- l'OIV presso il Consiglio regionale è organo collegiale, composto da 3 componenti dotati dei requisiti stabiliti dalla Commissione ai sensi dell'articolo 13, comma 6, lettera g), e di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche i cui curricula sono stati comunicati alla Commissione di cui all'*articolo 13 del D.Lgs. 150/09*;

- che è in corso di perfezionamento l'approvazione del regolamento concernente il nuovo ordinamento del Consiglio regionale adottato dall'Ufficio di Presidenza il 30 gennaio 2015 con delibera n. 364;

- che all'articolo 16 comma 1 di tale Regolamento è statuito che la valutazione del personale del Consiglio regionale è effettuata avvalendosi di un OIV;

- al comma 5 del succitato articolo 16 è previsto che l'O IV di doti di un regolamento

PRESO ATTO CHE:

- appare utile adottare un regolamento per il funzionamento dell'OIV che ne disciplini compiti ed attività

VISTO:

- lo Statuto della Regione Campania;

- il regolamento interno;

Normativa comparata - Regione Campania

Delib.U.P. 18 febbraio 2015, n. 368.

Approvazione Regolamento per il funzionamento delle attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione del
Consiglio Regionale della Campania.

- il *D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m. e i.*;
- il *D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m. e i.*;
- le delibere dell'Ufficio di Presidenza in materia;

L'Ufficio di Presidenza, a voti unanimi

Delibera

[Testo della deliberazione]

Per tutto quanto espresso in premessa:

- di approvare il testo del Regolamento per il funzionamento delle attività dell'OIV, che si allega alla presente deliberazione, di cui ne forma parte integrante e sostanziale;
 - di trasmettere per gli adempimenti consequenziali la presente deliberazione ai Dipartimenti Segreteria Generale Legislativa e Segreteria Generale Amministrativa;
 - di inviare il presente atto, con allegato Regolamento, al BURC Regione Campania per la sua pubblicazione.
-
-

Allegato

**Regolamento per il funzionamento delle attività dell'Organismo Indipendente di
Valutazione del Consiglio regionale della Campania**

Premessa

Il presente Regolamento disciplina le modalità organizzative e gestionali dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (di seguito OIV) del Consiglio Regionale della Campania.

TITOLO I

Principi generali

Normativa comparata - Regione Campania

Delib.U.P. 18 febbraio 2015, n. 368.

Approvazione Regolamento per il funzionamento delle attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Consiglio Regionale della Campania.

Art. 1 Finalità.

1. L'OIV riferisce periodicamente all'Ufficio di Presidenza, (di seguito UdP), o quando lo stesso lo ritenga necessario, su ogni elemento utile a verificare l'andamento delle attività e sugli eventuali aspetti critici riscontrati nella gestione, fornendo suggerimenti tesi al miglioramento dell'attività dell'Ente, al fine di raggiungere l'obiettivo della migliore efficienza, efficacia, economicità, trasparenza ed imparzialità dell'azione amministrativa.

3. L'OIV, nel sostituire i servizi di controllo interno, svolge altresì le funzioni previste per il controllo strategico di cui all'*art. 6 comma 1 del D.Lgs. 286/99*.

Art. 2 Funzioni e Compiti.

1. L'OIV, opera in posizione autonoma rispetto ad ogni altra struttura dell'Ente e riferisce direttamente del proprio operato all'UdP.

2. L'OIV esercita funzioni e compiti così come al medesimo attribuiti dalla norma ed in particolare:

a) monitora il funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e predispone una relazione illustrativa all'UdP con cadenza annuale;

b) gestisce i processi di misurazione e valutazione delle performance e delle premialità secondo le norme del relativo Sistema di valutazione della performance del Consiglio Regionale della Campania;

c) comunica le criticità riscontrate all'UdP ed ai dirigenti di vertice dell'Amministrazione per quanto di rispettiva competenza nonché alla Corte dei conti all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'*articolo 13, D.Lgs. 150/2009*;

d) valida la relazione sulla performance di cui all'*art 10 D.Lgs. 150/2009*;

e) propone all'UdP, sulla base del vigente sistema di valutazione della performance, la valutazione dei dirigenti di vertice;

f) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità;

g) cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione, la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

Art. 3 Funzioni del Presidente.

1. Il Presidente dell'OIV:

a) convoca e presiede le riunioni;

Normativa comparata - Regione Campania

Delib.U.P. 18 febbraio 2015, n. 368.

Approvazione Regolamento per il funzionamento delle attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione del
Consiglio Regionale della Campania.

- b) è responsabile dell'espletamento delle attività e ne coordina lo svolgimento;
 - c) firma gli atti sulle materie di competenza dell'OIV;
 - d) richiede alle strutture dell'Ente tutte le informazioni necessarie all'espletamento dei compiti;
 - e) attiva i procedimenti previsti in materia di valutazione.
-
-

TITOLO II**Attività****Art. 4** *Accesso agli atti.*

1. L'OIV ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere qualsiasi atto e/o notizia non coperta da segreto ai sensi della *L. 241/1990*, anche attraverso l'ausilio del personale facente parte della struttura tecnica di supporto.
 2. L'OIV assume tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa, organizzativa ed operativa, attraverso la posta cartacea, elettronica o il sito internet, al fine di proporre soluzioni per il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia, in coerenza con i contenuti del sistema di valutazione e del piano della performance.
 3. Il personale del Consiglio, ivi compresi i dirigenti, è tenuto ad assicurare la massima collaborazione ai componenti dell'OIV, anche attraverso la partecipazione ad incontri, audizioni, relazioni illustrative o riepilogative nonché attraverso la compilazione di moduli e/o questionari.
-
-

Art. 5 *Obblighi.*

1. I componenti dell'OIV hanno il dovere di partecipare alle attività programmate e di mantenere il massimo riserbo sulle conoscenze acquisite in ragione dello svolgimento dell'incarico, nel rispetto delle norme contenute nel *D.Lgs. 196/2003* e ss.mm. e ii., ad esclusione dei dati soggetti a pubblicizzazione, così come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance e dalle normative vigenti.
-
-

Art. 6 *Attività interdisciplinari.*

Normativa comparata - Regione Campania

Delib.U.P. 18 febbraio 2015, n. 368.

Approvazione Regolamento per il funzionamento delle attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione del
Consiglio Regionale della Campania.

1. L'OIV e l'Organo di Revisione dei Conti, nel rispetto delle distinte funzioni e nell'ambito delle materie economiche, possono attuare forme di reciproca collaborazione.

Art. 7 Attività redigente.

1. L'OIV analizza il funzionamento dell'Ente ed ogni anno redige la "relazione sul funzionamento del sistema di valutazione della performance, trasparenza ed integrità dei controlli interni" rimessa all'UdP.

2. L'UdP può richiedere in qualunque momento relazioni o pareri sulle attività di competenza dell'OIV.

3. I risultati, le relazioni, le valutazioni effettuate ed i verbali di riunione sono atti con valenza esclusivamente interna coperti da segreto e sottratti all'accesso ai sensi della *Legge 241/1990*.

4. Le sedute dell'OIV non sono pubbliche ed i relativi verbali sono visionabili dal solo UdP, previa richiesta adeguatamente motivata.

5. Laddove necessario e/o opportuno, l'OIV può prevedere che le riunioni siano tenute senza l'assistenza del personale della STP.

TITOLO III**Organizzazione****Art. 8 Struttura tecnica permanente.**

1. Ai sensi dell'*art. 14, comma 9 del D.Lgs. 150/2009*, è istituita presso l'OIV, la Struttura Tecnica Permanente, di seguito denominata STP, senza nuovi o maggiori oneri economici.

2. La STP svolge le seguenti attività:

- istruttoria delle procedure amministrative collegate alla valutazione della performance;
- collaborazione nelle fasi di monitoraggio della performance e di analisi del funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- istruttoria degli atti finalizzati alla stesura delle relazioni e delle indagini compiute dall'Organismo
- supporto nella fase di verifica della pubblicazione degli atti sul sito istituzionale ai fini del controllo sulla trasparenza;
- funzioni di segreteria amministrativa;

Normativa comparata - Regione Campania

Delib.U.P. 18 febbraio 2015, n. 368.

Approvazione Regolamento per il funzionamento delle attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione del
Consiglio Regionale della Campania.

-
- redazione dei verbali delle sedute;
 - protocollazione, fotocopiatura, fascicolazione, ricezione e invio di atti e documenti di pertinenza dell'attività dell'OIV;
 - archiviazione e custodia degli atti e dei verbali.
-
-

Art. 9 *Il Responsabile della Struttura Tecnica Permanente.*

1. Ai sensi dell'*art. 14, comma 10 del D.Lgs. 150/2009*, il responsabile della STP è un istruttore direttivo di cat. D di ruolo del Consiglio regionale della Campania, in possesso di una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.

Art. 10 *Sede.*

1. Gli uffici dell'OIV e della STP, hanno sede presso il Consiglio regionale della Campania e si avvalgono di personale di ruolo del Consiglio regionale.

TITOLO IV**Funzionamento****Art. 11** *Convocazioni e validità delle adunanze.*

1. L'OIV è un organismo collegiale, si riunisce ogni qualvolta si renda necessario al fine dell'espletamento delle funzioni attribuite.
2. Il Presidente convoca l'OIV, definendo l'ordine del giorno, almeno due giorni prima della seduta, fatti salvi i casi d'urgenza.
3. La convocazione, di norma, può essere effettuata a mezzo posta elettronica trasmessa per il tramite della STP o anche telefonicamente; l'OIV può anche autoconvocarsi.
4. Alla nota di convocazione, che è redatta dalla STP, è allegata l'eventuale documentazione che si ritiene utile per la trattazione degli argomenti previsti all'ordine del giorno.

Normativa comparata - Regione Campania

Delib.U.P. 18 febbraio 2015, n. 368.

Approvazione Regolamento per il funzionamento delle attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione del
Consiglio Regionale della Campania.

5. La seduta è validamente costituita con la presenza della maggioranza assoluta dei suoi componenti.
 6. Le decisioni sono assunte a maggioranza ed in caso di parità, il voto del Presidente ha valenza doppia.
 7. In caso di assenza non comunicata del Presidente e fatte salve comunque le ipotesi in cui è prevista per legge la unanimità decisoria dell'organo, la presidenza è temporaneamente assunta dal componente più anziano.
 8. Il verbale delle riunioni è redatto dal dipendente della STP facente funzioni di segretario e laddove sia necessario e/o opportuno che le riunioni siano riservate ai soli componenti dell'OIV, provvederà alla relativa verbalizzazione il componente anagraficamente più giovane dell'Organismo.
 9. In apertura di riunione si dà lettura del verbale della seduta precedente, che deve essere approvato dai presenti.
 10. I componenti dell'OIV, per lo svolgimento dei compiti istituzionali hanno libero e diretto accesso agli uffici dell'Amministrazione.
-
-

Art. 12 *Duplicazione atti.*

1. La STP è responsabile della duplicazione degli atti.
 2. Il rilascio della documentazione in copia avviene in seguito ad autorizzazione resa dal Presidente dell'OIV, a cui è riservata la discrezionalità circa gli atti e/o documenti da poter duplicare.
-
-

Art. 13 *Norma di rinvio.*

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alle disposizioni vigenti in materia.

REGIONE LAZIO

L.R. 16 marzo 2011, n. 1.

Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali. Modifiche alla legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6(Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale) e successive modifiche.

Publicata nel B.U. Lazio 21 marzo 2011, n. 11.

L'anno di emanazione del presente provvedimento, indicato erroneamente come anno 2016, è stato così corretto con avviso di errata corrippe pubblicato nel B.U. 28 marzo 2011, n. 12.

Con *Delib.G.R. 5 dicembre 2012, n. 548* sono stati approvati il programma e gli strumenti di attuazione della presente legge.

Capo I

Disposizioni generali

Art. 1 *Oggetto e principi generali.*

1. La presente legge, nel rispetto dei principi contenuti nel *decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*(Attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e degli ambiti riservati alla legge e alla contrattazione collettiva, disciplina una migliore, più efficiente e trasparente organizzazione del lavoro e delle strutture organizzative di competenza regionale e in particolare:

- a) il raggiungimento di elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi;
- b) il riconoscimento di meriti e demeriti;
- c) l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa attraverso l'erogazione dei premi per i risultati raggiunti;
- d) la selettività attraverso pubblici concorsi nelle progressioni di carriera;
- e) la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali;
- f) l'organizzazione delle funzioni di programmazione, valutazione e controllo e la gestione del relativo flusso informativo nei confronti dei soggetti previsti dalla normativa vigente;
- g) l'attuazione del ciclo di gestione della prestazione e dei risultati;

h) la trasparenza del complesso dell'attività amministrativa, anche a garanzia della legalità e la massima diffusione e conoscibilità degli atti a rilevanza esterna.

2. Nella disciplina dell'organizzazione del lavoro e delle strutture organizzative di cui al comma 1, la Regione tiene conto dei seguenti principi:

a) la misurazione e la valutazione della prestazione e dei risultati sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri;

b) la misurazione e la valutazione della prestazione e dei risultati sono effettuate con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle strutture organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti;

c) le modalità e gli strumenti volti a misurare, valutare e premiare la prestazione e i risultati organizzativi e individuali rispondono a criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse, preventivamente individuato e analizzato, del destinatario dei servizi e delle attività;

d) garantire la massima trasparenza dei risultati dell'attività amministrativa e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

e) le modalità e gli strumenti di comunicazione assicurano la trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della prestazione e dei risultati.

3. Il rispetto delle disposizioni della presente legge è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito, alla prestazione e ai risultati.

4. Dall'applicazione delle disposizioni della presente legge non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza regionale. La Regione utilizza a tal fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 2 *Ambito di applicazione.*

1. Le disposizioni della presente legge si applicano alla Regione e a tutti gli enti pubblici da essa dipendenti, ivi compresi gli enti del servizio sanitario regionale e prevalgono sulle eventuali disposizioni contrastanti contenute nelle leggi regionali che li disciplinano.

2. Le società e gli altri enti e soggetti privati a partecipazione regionale assicurano l'osservanza dei principi di ottimizzazione della produttività del lavoro, di efficienza e di trasparenza. A tal fine, la Regione, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, promuove l'adeguamento dei rispettivi statuti nelle forme e nei modi previsti, alle disposizioni di cui alla presente legge.

Art. 3 *Responsabilità degli organi di indirizzo politico-amministrativo.*

1. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, in conformità a quanto previsto dall'*articolo 15, comma 1, del D.Lgs. 150/2009*, promuovono la cultura della responsabilità per il miglioramento della prestazione e dei risultati, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

2. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, in particolare:

a) emanano le direttive generali contenenti gli indirizzi ed obiettivi strategici;

b) definiscono, sentiti i dirigenti apicali, il Piano e la relazione di cui all'*articolo 10*, comma 1, lettere a) e b);

c) verificano il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici, secondo quanto previsto dal piano della prestazione e dei risultati;

d) definiscono il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'*articolo 11* nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.

Capo II

Ciclo di gestione della prestazione e dei risultati

Art. 4 *Ciclo di gestione della prestazione e dei risultati.*

1. Ai fini dell'attuazione dei principi previsti dall'*articolo 1*, le amministrazioni di cui all'*articolo 2*, comma 1, sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con le fasi della programmazione economico-finanziaria e del bilancio e in conformità a quanto previsto dall'*articolo 4 del D.Lgs. 150/2009*, il ciclo di gestione della prestazione e dei risultati.

2. Il ciclo di gestione della prestazione e dei risultati si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, formulati in termini misurabili;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi e migliorativi;

d) misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati organizzativi e individuali;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai dirigenti apicali nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 5 *Obiettivi e indicatori.*

1. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo programmano gli obiettivi su base triennale, sentiti i dirigenti delle strutture organizzative apicali, i quali provvedono a effettuare consultazioni con i dirigenti delle strutture organizzative subordinate.

2. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi della programmazione economico-finanziaria e di bilancio di cui alla *legge regionale 20 novembre 2001, n. 25* (Norme in materia di programmazione, bilancio e contabilità della Regione) e successive modifiche e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

3. Gli obiettivi, in conformità a quanto previsto dall'*articolo 5, comma 2, del D.Lgs. 150/2009*, sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;

b) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e delle attività;

c) concreti, in quanto relativi a elementi oggettivamente osservabili;

d) misurabili e non generici, tali che i dati necessari per valutare il raggiungimento dell'obiettivo siano oggettivi e reperibili dal valutatore a un basso costo;

e) definiti nel tempo: l'orizzonte temporale di riferimento è di norma annuale; nel caso di obiettivi che richiedano più di un anno per la loro realizzazione si individuano obiettivi intermedi realizzabili nel corso dell'anno e si indicano le attese per gli anni successivi;

f) parametrati, in quanto contengono il riferimento concreto in base al quale si misura l'effettivo raggiungimento;

g) chiari, in modo che siano facilmente comprensibili le attese nei confronti del dirigente valutato e quali dati sono considerati utili ai fini della valutazione;

h) sfidanti, ma raggiungibili, al fine di massimizzare l'effetto motivazionale e garantire equità;

i) commisurati ai valori e agli standard di riferimento;

l) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento, ove possibile, agli anni precedenti;

m) correlati ai mezzi e alle risorse necessari per raggiungerli.

Art. 6 *Monitoraggio della prestazione e dei risultati.*

1. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento della prestazione e dei risultati rispetto agli obiettivi di cui all'*articolo 4*, comma 2, lettera a), durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

2. Ai fini di cui al comma 1, gli organi di indirizzo politico-amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo presenti nell'amministrazione.

Art. 7 *Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati.*

1. Le amministrazioni di cui all'*articolo 2*, comma 1 valutano annualmente la prestazione e i risultati organizzativi e individuali. A tale fine con i regolamenti di organizzazione previsti dagli *articoli 47*, comma 2, lettera d) e *53*, comma 1 dello Statuto nonché con i regolamenti di organizzazione previsti per le altre amministrazioni è disciplinato il sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati, tenendo conto delle disposizioni di cui al presente capo, in conformità a quanto disposto dall'*articolo 7 del D.Lgs. 150/2009*.

2. La funzione di misurazione e di valutazione della prestazione e dei risultati è svolta:

a) dagli organismi indipendenti di valutazione della prestazione e dei risultati di cui all'*articolo 14*, cui compete la misurazione e la valutazione della prestazione e dei risultati di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti apicali;

b) dai dirigenti di ciascuna struttura organizzativa.

3. Il sistema di misurazione e di valutazione della prestazione e dei risultati di cui al comma 1, individua:

a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione e dei risultati, in conformità alle disposizioni della presente legge;

b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e di valutazione della prestazione e dei risultati;

c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

4. Il sistema di misurazione e di valutazione della prestazione e dei risultati di cui al comma 1 deve essere:

a) premiale, attraverso il riconoscimento delle professionalità e delle eccellenze e la distinzione tra le prestazioni e i risultati dei singoli;

b) flessibile, evitando l'irrigidimento delle valutazioni delle prestazioni e dei risultati, dovuto all'utilizzo di strumenti che agiscono in maniera preordinata senza rilevare in maniera realistica la qualità e il merito;

c) motivante, per migliorare le prestazioni e i risultati e suscitare comportamenti positivi;

d) aggregante, attraverso lo sviluppo della coesione all'interno delle strutture amministrative, che eviti le contrapposizioni e favorisca una concorrenza emulativa, anche attraverso la diffusione di buone prassi;

e) realistico, in quanto rapportato all'assetto reale dell'organizzazione regionale, tenendo conto degli elementi che influenzano le prestazioni e i risultati, quali l'entità delle risorse umane, finanziarie e strumentali messe a disposizione e le modalità organizzative prescelte dall'amministrazione;

f) trasparente, in modo che sia garantita la massima diffusione delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni delle prestazioni e dei risultati;

g) attuabile facilmente, evitando modalità e strumenti complessi che richiedano l'ausilio di esperti;

h) definito, attraverso l'utilizzo di una metodologia che misuri le prestazioni e i risultati limitando il grado di discrezionalità del valutatore.

Art. 8 *Ambiti di misurazione e di valutazione della prestazione e dei risultati organizzativi.*

1. Il sistema di misurazione e di valutazione della prestazione e dei risultati organizzativi concerne l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, sulla promozione delle pari opportunità, l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del livello previsto di utilizzo delle risorse, in conformità ai principi di cui all'*articolo 8 del D.Lgs. 150/2009*.

2. Gli ambiti di misurazione e di valutazione della prestazione e dei risultati sono disciplinati, nel rispetto di quanto previsto dal comma 1, dai regolamenti di organizzazione di cui all'*articolo 7*, comma 1.

Art. 9 *Ambiti di misurazione e di valutazione della prestazione e dei risultati individuali.*

1. La misurazione e la valutazione della prestazione e dei risultati individuali perseguono, nel rispetto dei principi posti dall'*articolo 9 del D.Lgs. 150/2009*, le seguenti finalità:

a) premiare il merito, differenziando in maniera significativa le buone prestazioni, quelle mediocri e quelle scarse;

b) supportare lo sviluppo del personale, aiutando le persone ad individuare le modalità operative più efficaci ai fini del raggiungimento degli obiettivi definiti e dell'attuazione dei comportamenti attesi.

2. La misurazione e la valutazione della prestazione e dei risultati individuali dei dirigenti e del personale responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, è collegata:

a) agli indicatori di prestazione e di risultati relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, assegnati secondo quanto previsto dai regolamenti di cui all'*articolo 7*, comma 1;

c) alla qualità del contributo collaborativo assicurato alla prestazione e ai risultati generali della struttura e dell'organizzazione amministrativa nel suo complesso, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

3. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla prestazione e sui risultati individuali del personale sono collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla prestazione e ai risultati dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 10 *Piano della prestazione e dei risultati e relazione sulla prestazione e sui risultati.*

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della prestazione e dei risultati, gli organi di indirizzo politico-amministrativo delle amministrazioni di cui all'*articolo 2*, comma 1, adottano annualmente:

a) entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge regionale di approvazione del bilancio annuale un documento programmatico triennale, denominato Piano della prestazione e dei risultati, che, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione economico-finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione e dei risultati dell'amministrazione nonché gli obiettivi da assegnare al personale dirigenziale e i relativi indicatori;

b) entro il 31 marzo un documento, denominato relazione sulla prestazione e sui risultati, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.

2. Eventuali variazioni, durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della prestazione e dei risultati organizzativi e individuali sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della prestazione e dei risultati.

3. In caso di mancata adozione del Piano della prestazione e dei risultati è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Capo III

Trasparenza

Art. 11 *Trasparenza. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.*

1. Il principio di trasparenza informa l'attività amministrativa delle amministrazioni di cui all'*articolo 2*, comma 1 ed è attuato attraverso le azioni positive e gli strumenti previsti nella presente legge. Per trasparenza, ai sensi dell'*articolo 11 del D.Lgs. 150/2009*, si intende l'accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

2. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione di cui all'*articolo 2*, comma 1 adottano il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, secondo quanto disciplinato dai regolamenti di organizzazione di cui all'*articolo 7*, comma 1, previo parere dell'Organismo indipendente di valutazione della prestazione e dei risultati di cui all'*articolo 14* e sentito il comitato regionale degli utenti e dei consumatori previsto dalla *legge regionale 10 novembre 1992, n. 44*(Norme per la tutela dell'utente e del

consumatore), che si esprime entro trenta giorni dalla richiesta di parere, decorsi i quali il parere si intende reso positivamente.

3. Gli enti pubblici dipendenti dalla Regione trasmettono il programma triennale per la trasparenza e l'integrità alla Giunta regionale, ai fini dell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo ad essa spettanti, ai sensi delle singole leggi regionali istitutive degli stessi enti.

4. Nell'ambito del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative.

5. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è pubblicato sul sito web di cui all'*articolo 13*.

6. In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

Art. 12 *Pubblicazione dei provvedimenti amministrativi e delle informazioni sui soggetti operanti nella pubblica amministrazione.*

1. Al fine del perseguimento del principio di trasparenza di cui all'*articolo 11* e nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, i provvedimenti delle amministrazioni di cui all'*articolo 2*, comma 1, sono pubblicati sui rispettivi siti web.

2. Fermo restando quanto previsto dall'*articolo 3, comma 18 della legge 24 dicembre 2007, n. 244*, relativo alla pubblicità dei contratti di consulenza con la pubblica amministrazione, la pubblicazione sul sito web costituisce fase di integrazione dell'efficacia dei provvedimenti e assolve gli obblighi di pubblicazione, ai fini della pubblicità legale, prescritti dalla normativa vigente, fatte salve le specifiche forme di pubblicazione dei provvedimenti amministrativi prescritte dalla normativa dell'Unione europea, statale e dall'*articolo 52 dello Statuto*.

3. Le disposizioni di cui al comma 2 non si applicano ai provvedimenti amministrativi soggetti ad obbligo di notifica o di comunicazione personale agli interessati ai sensi della *legge 7 agosto 1990, n. 241* (Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi) e successive modifiche nonché a quelli individuati con il regolamento di cui all'*articolo 20*. Il regolamento detta, altresì, le modalità per la pubblicazione sul sito web di cui al comma 1.

4. Per garantire la massima informazione sulle amministrazioni di cui all'*articolo 2*, comma 1, le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica di competenza delle amministrazioni stesse, ivi comprese le informazioni relative ai requisiti culturali, professionali, alle retribuzioni e alle valutazioni, sono pubblicati sul sito web

di cui all'*articolo 13*, nel rispetto della normativa vigente in materia di accesso alla documentazione amministrativa e di protezione dei dati personali.

Art. 13 *Sito web.*

1. Le amministrazioni di cui all'*articolo 2*, comma 1 organizzano una specifica area nel proprio sito web dedicata alle tematiche della trasparenza dell'azione amministrativa, strutturata in modo da consentire la pubblicazione dei commenti dei cittadini e delle loro associazioni, nonché delle associazioni di consumatori e utenti, di studiosi e osservatori, di organi di informazione e di organizzazioni di categoria. Le modalità di funzionamento del sito sono definite nel regolamento di cui all'*articolo 20*.

Capo IV

Organizzazione delle funzioni regionali di programmazione, valutazione e controllo. Organismo indipendente di valutazione

Art. 14 *Organismo indipendente di valutazione.*

1. Presso ogni amministrazione di cui all'*articolo 2*, comma 1, è istituito l'Organismo indipendente di valutazione, di seguito denominato OIV, il quale riferisce direttamente agli organi di indirizzo politico-amministrativo. L'OIV sostituisce il nucleo di valutazione e controllo strategico o altri analoghi organismi di controllo interno previsti dal *decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286*(Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'*articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59*) e successive modifiche, comunque denominati.

2. L'OIV è costituito da tre componenti, nominati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo secondo le modalità previste dai regolamenti di organizzazione di cui all'*articolo 7*, comma 1, di cui uno con funzioni di presidente, dotati di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati. Nell'ambito del sistema organizzativo della Giunta regionale l'OIV è nominato con decreto del Presidente della Regione.

3. I componenti dell'OIV durano in carica tre anni e possono essere rinnovati una sola volta.

4. Al fine di salvaguardare la caratteristica di indipendenza dell'OIV, non possono essere nominati componenti:

Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali. Modifiche alla legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale) e successive modifiche.

a) coloro che esercitano funzioni amministrative e gestionali all'interno dell'amministrazione che ha costituito l'OIV;

b) coloro che ricoprono ruoli o comunque incarichi presso società o enti controllati dalla Regione;

c) coloro che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina;

d) coloro che hanno legami di parentela o affinità entro il quarto grado con i dirigenti delle strutture amministrative.

5. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, in caso di gravi inadempienze da parte dell'OIV, possono, motivando, deciderne lo scioglimento anticipato.

5.bis. Al presidente e agli altri componenti dell'organismo indipendente di valutazione delle aziende e degli enti del Servizio sanitario regionale spetta un'indennità annua lorda pari al 5 per cento degli emolumenti del direttore generale dell'azienda di riferimento. Al presidente del collegio spetta, altresì, una maggiorazione pari al 10 per cento di quella annua lorda fissata per gli altri componenti ⁽⁴⁾.

(4) Comma aggiunto dall'*art. 2, comma 5, L.R. 14 luglio 2014, n. 7*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto previsto dall'*art. 2, comma 150* della medesima legge).

Art. 15 *Attività svolte dall'OIV.*

1. L'OIV sovrintende al funzionamento complessivo del sistema della valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e dell'integrità, proponendo agli organi di indirizzo politico-amministrativo la valutazione dei dirigenti apicali e l'attribuzione dei premi. Comunica, inoltre, le criticità riscontrate nello svolgimento della propria attività agli organi competenti. Con i regolamenti di organizzazione di cui all'*articolo 7, comma 1*, sono disciplinate le attività di competenza dell'OIV.

2. Al fine di assicurare l'efficacia e la congruità della valutazione dell'amministrazione regionale nel suo complesso, secondo quanto previsto dall'*articolo 1, comma 2, lettera b)*, l'OIV e la struttura tecnica permanente della Giunta regionale coordinano gli organismi di valutazione e controllo degli altri enti di cui all'*articolo 2*.

Art. 16 *Struttura tecnica permanente.*

1. Presso ogni amministrazione di cui all'*articolo 2*, comma 1, è costituita, senza nuovi e maggiori oneri, alle dirette dipendenze degli organi di indirizzo politico-amministrativo, una struttura tecnica permanente, la cui disciplina è disposta dai regolamenti di organizzazione di cui all'*articolo 7*, comma 1, la quale:

a) presidia l'integrità del sistema e supporta l'OIV nella gestione del ciclo delle prestazioni e dei risultati fornendo dati, informazioni e analisi specifiche in fase di definizione degli obiettivi, di monitoraggio delle attività correlate e in fase di rendicontazione dei risultati ottenuti;

b) esercita le ulteriori funzioni previste dai regolamenti di organizzazione.

Capo V**Merito e premi****Art. 17** *Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e incentivazione della prestazione e dei risultati.*

1. Le amministrazioni di cui all'*articolo 2*, comma 1, ai sensi dell'*articolo 18 del D.Lgs. 150/2009*, promuovono il merito e il miglioramento della prestazione e dei risultati organizzativi e individuali, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori prestazioni attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi, sia economici che di carriera.

2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, di incentivi e premi collegati alla prestazione e ai risultati, in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi della presente legge.

Art. 18 *Criteri per la differenziazione delle valutazioni. Strumenti.*

1. L'OIV, sulla base dei livelli di prestazione e di risultato attribuiti ai valutati in base a quanto indicato dal sistema di misurazione e valutazione di cui all'*articolo 7*, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e del personale non dirigenziale.

2. Il personale è distribuito in diverse fasce di prestazione e di risultato, in modo che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla prestazione e ai risultati individuali venga attribuita al personale che si colloca nelle fasce di merito alte, nel rispetto dei principi di merito e selettività. Le risorse destinate al trattamento

accessorio sono ripartite tra i livelli di prestazione e di risultato in base alle risultanze della contrattazione collettiva integrativa.

3. Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono disciplinati, nel rispetto degli ambiti riservati alla contrattazione collettiva, con i regolamenti di organizzazione di cui all'*articolo 7*, comma 1, in conformità ai principi contenuti negli *articoli 23*, commi 1 e 2, *24*, commi 1 e 2, *25*, *26* e *27 del D.Lgs. 150/2009*.

4. Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di retribuzione del trattamento accessorio collegato alla prestazione e ai risultati individuali con riferimento alla retribuzione di risultato.

5. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 4 non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, collegato alla prestazione e ai risultati, a una percentuale limitata del personale dipendente e dirigente.

Art. 19 *Pari opportunità, valorizzazione delle differenze di genere e valore sociale della maternità e della paternità.*

1. La misurazione e la valutazione delle prestazioni e dei risultati è svolta salvaguardando le pari opportunità, la valorizzazione delle differenze di genere e la tutela del valore sociale della maternità e della paternità.

2. Per le finalità di cui al comma 1, la Regione e gli enti di cui all'*articolo 2*, nell'ambito della rispettiva autonomia organizzativa, adottano azioni dirette a:

a) attivare, nella gestione delle risorse umane, comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze di genere, riconoscendo le professionalità acquisite e premiando il merito delle lavoratrici e dei lavoratori;

b) favorire l'inserimento delle donne nelle attività e nelle posizioni lavorative ove sussiste un divario di genere, prevenire situazioni di discriminazione diretta e indiretta e molestie sessuali;

c) monitorare gli incarichi conferiti, al personale dirigenziale a quello non dirigenziale, nonché la distribuzione della premialità, al fine di individuare ingiustificate differenze retributive tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive;

d) promuovere il ricorso ai congedi di maternità, di paternità e parentale, agevolare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori al rientro dal periodo di congedo e favorire l'accesso alla formazione e all'aggiornamento;

e) favorire un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro, anche attraverso l'attivazione del part-time, per meglio conciliare la vita familiare con la vita lavorativa.

Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali. Modifiche alla legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale) e successive modifiche.

3. Nella valutazione della prestazione e dei risultati individuali non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentali.

Capo VI

Disposizioni finali

Art. 20 *Regolamento di attuazione e integrazione.*

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, la Giunta regionale, con regolamento di attuazione e integrazione, ai sensi dell'*articolo 47, comma 2, lettera b), dello Statuto*, individua i provvedimenti amministrativi esclusi dall'obbligo di pubblicazione di cui all'*articolo 12* e disciplina le modalità di pubblicazione sul sito web di cui all'*articolo 13* nonché le modalità di funzionamento dello stesso.

Art. 21 *Regolamenti di organizzazione e poteri sostituitivi.*

1. Le amministrazioni di cui all'*articolo 2, comma 1*, nel rispetto della specificità dei rispettivi contratti collettivi e ordinamenti e delle previsioni dei contratti collettivi nazionali quadro sul sistema delle relazioni sindacali, adottano o adeguano i regolamenti di organizzazione previsti dall'*articolo 7, comma 1*, entro il 31 dicembre 2011. Fino all'adozione o all'adeguamento dei regolamenti di organizzazione continua ad applicarsi la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore della presente legge, fatto salvo quanto previsto dal comma 2.

2. Dalla data di entrata in vigore dei regolamenti di cui al comma 1 e fino all'applicazione dei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro, le disposizioni di cui all'*articolo 18* possono essere applicate esclusivamente attraverso l'utilizzo di risorse destinate al trattamento economico accessorio aggiuntive rispetto a quelle destinate al trattamento economico accessorio conseguito dai lavoratori alla data del 31 dicembre 2010. Per l'attribuzione del restante trattamento accessorio continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti prima della data di entrata in vigore della presente legge.

3. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 1, la Giunta regionale esercita il potere sostitutivo nei confronti delle amministrazioni inadempienti, diverse dalla Regione, tramite le proprie strutture o la nomina di un commissario ad acta, previo invito a provvedere entro un congruo termine.

Art. 22 *Primo insediamento degli organismi indipendenti di valutazione e delle strutture tecniche.*

1. Fatto salvo quanto previsto dal comma 3, le amministrazioni di cui all'*articolo 2*, comma 1, costituiscono gli organismi indipendenti di valutazione di cui all'*articolo 14* e le strutture tecniche di cui all'*articolo 16*, entro il 31 dicembre 2011. Fino alla loro costituzione continuano a operare le corrispondenti strutture esistenti alla data di entrata in vigore della presente legge.
 2. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 1, la Giunta regionale esercita il potere sostitutivo nei confronti delle amministrazioni inadempienti, diverse dalla Regione, tramite le proprie strutture o la nomina di un commissario ad acta, previo invito a provvedere entro un congruo termine.
 3. Nel sistema organizzativo della Regione l'OIV è costituito dal Nucleo di valutazione e controllo strategico previsto dai rispettivi regolamenti di organizzazione.
 4. Nel sistema organizzativo della Giunta regionale la struttura tecnica di cui all'*articolo 16* è costituita dal Servizio di valutazione e controllo strategico, internal auditing previsto dall'*allegato A del Reg. reg. 6 settembre 2002, n. 1* (Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta regionale) e successive modifiche.
-

Art. 23 *Modifiche alla legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 "Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale" e successive modifiche.*

1. All'*articolo 2 della L.R. n. 6/2002* sono apportate le seguenti modifiche:

a) dopo la lettera c) del comma 2 è inserita la seguente:

"c-bis) trasparenza totale sia per quanto riguarda l'attività rivolta all'utenza e ai soggetti esterni all'amministrazione, sia per quanto riguarda l'attività dell'organizzazione regionale;"

b) alla lettera e) del comma 2 sono aggiunte le seguenti parole: "e di un sistema di garanzia per la trasparenza e la valutazione del rendimento dell'amministrazione regionale e dei suoi dipendenti.";

c) dopo la lettera b) del comma 3 è inserita la seguente:

"b-bis) la trasparenza riguardo le informazioni utili a rappresentare i tassi di produttività del personale regionale, tra le quali gli obiettivi gestionali assegnati dagli organi di governo, le retribuzioni del personale dirigenziale con particolare riferimento alle componenti variabili connesse al grado di raggiungimento dei risultati e alla complessità dell'incarico ricoperto e le valutazioni, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali;"

d) dopo la lettera c) del comma 3 sono inserite le seguenti:

"c-bis) la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera;

c-ter) la selettività nell'attribuzione degli incentivi economici;"

e) dopo il comma 3 è aggiunto infine il seguente:

"3-bis. Le disposizioni della presente legge disciplinano la dirigenza regionale al fine di:

1) conseguire una migliore organizzazione del lavoro;

2) assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, utilizzando anche i criteri di gestione e di valutazione del settore privato;

3) realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico;

4) favorire il riconoscimento di meriti e demeriti;

5) rafforzare il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico in ambito amministrativo;

6) assicurare che il personale dirigente operi al fine di contrastare il fenomeno della corruzione.".

2. All'articolo 4 della L.R. n. 6/2002 sono apportate le seguenti modifiche:

a) dopo la lettera h) è inserita la seguente:

"h-bis) l'adozione degli atti finalizzati al miglioramento della prestazione e dei risultati, del merito, della trasparenza e dell'integrità, ai sensi della normativa vigente in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali;"

b) la lettera i) è sostituita dalla seguente:

"i) la valutazione dei dirigenti apicali, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati previsto dalla normativa vigente in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali;"

3. Dopo il comma 2 dell'articolo 5 della L.R. n. 6/2002 è aggiunto, in fine, il seguente:

"2-bis. La Regione può utilizzare in posizione di comando o di distacco, tenuto conto della programmazione del fabbisogno di cui al comma 1:

a) personale dipendente a tempo indeterminato delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);

b) personale dipendente a tempo indeterminato di società in cui la partecipazione pubblica non sia inferiore al 50,01 per cento;

c) personale dipendente a tempo indeterminato di enti pubblici economici.".

4. Al comma 1 dell'articolo 9 della L.R. n. 6/2002 sono aggiunte infine le seguenti parole: "Le strutture regionali sono organizzate in modo tale da assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio, tramite la valorizzazione dei risultati e la misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati organizzativi e individuali.".

5. All'*articolo 13 della L.R. n. 6/2002* sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 4 dopo le parole: "con propria deliberazione," sono inserite le seguenti: "su proposta dei dirigenti apicali,";

b) al comma 5 dopo le parole: "con apposita deliberazione," sono inserite le seguenti: "su proposta dei dirigenti apicali,".

6. Il comma 1 dell'*articolo 14 della L.R. n. 6/2002* è sostituito dal seguente: "1. La Giunta, nel rispetto della normativa vigente in materia di controlli interni, costituisce ed organizza un proprio sistema di controllo, finalizzato a garantire il raggiungimento delle finalità della presente legge.".

7. All'*articolo 15 della L.R. n. 6/2002* sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 2 le parole: "dal *D.Lgs. 286/1999*." sono sostituite dalle seguenti: "dal *D.Lgs. 150/2009*." Le modalità di accesso alla prima e seconda fascia della dirigenza sono improntate alla valorizzazione del merito e delle capacità dimostrate, tenendo in considerazione le risultanze della valutazione delle prestazioni e dei risultati degli ultimi cinque anni, con particolare riferimento alle capacità gestionali dimostrate.";

b) il comma 4 è sostituito dal seguente:

"4. Le modalità di costituzione e di tenuta del ruolo sono definite dal regolamento di organizzazione, in modo da garantire l'articolazione dello stesso sulla base delle specificità tecnico-professionali dei dirigenti iscritti e un ordine di iscrizione dei dirigenti nelle singole articolazioni correlato ai punteggi conseguiti annualmente a seguito della valutazione dei risultati raggiunti.";

c) al comma 5 sono aggiunte, infine, le seguenti parole: "Il ruolo della dirigenza, i curricula vitae, le retribuzioni e le valutazioni di risultato dei dirigenti sono pubblicati sul sito web della Regione, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.".

8. Dopo la lettera b) del comma 1 dell'*articolo 17 della L.R. n. 6/2002* è inserita la seguente: "b-bis) propone le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti della struttura cui è preposto, anche al fine dell'elaborazione dei provvedimenti di programmazione triennale del fabbisogno di personale e di individuazione dei profili professionali di cui all'articolo 13;".

9. Dopo la lettera b) del comma 1 dell'*articolo 18 della L.R. n. 6/2002* è inserita la seguente: "b-bis) concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti della struttura cui sono preposti, anche al fine dell'elaborazione dei provvedimenti di programmazione triennale del fabbisogno di personale e di individuazione dei profili professionali di cui all'articolo 13;".

10. All'*articolo 20 della L.R. n. 6/2002* sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 4 è sostituito dal seguente:

"4. Gli altri incarichi dirigenziali sono conferiti dai direttori dipartimentali a soggetti appartenenti alla seconda fascia del ruolo della dirigenza, tenendo in considerazione le competenze tecniche specifiche possedute dal dirigente in relazione ai compiti da svolgere, i risultati del sistema di valutazione delle prestazioni con particolare riferimento alle attitudini e capacità gestionali e ai risultati conseguiti, le esperienze precedenti.";

b) dopo il comma 4 è inserito il seguente:

"4-bis. Al conferimento degli incarichi ed al passaggio ad incarichi diversi non si applica il primo comma dell'articolo 2103 del codice civile concernente l'equivalenza delle mansioni.";

c) il comma 11 è sostituito dal seguente:

"11. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati:

a) nei casi previsti dall'articolo 24;

b) in caso di riorganizzazione delle strutture che preveda una modifica o la soppressione della struttura cui è preposto il dirigente interessato.";

11. Al comma 1 dell'*articolo 24 della L.R. n. 6/2002* le parole: "dei risultati dei controlli di cui all'articolo 14" sono sostituite dalle seguenti: "delle risultanze della misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati organizzativi e individuali" e le parole: "con specifico riferimento al controllo di gestione" sono soppresse.

12. All'*articolo 30 della L.R. n. 6/2002* sono apportate le seguenti modifiche:

a) alla lettera c) del comma 1 le parole "di cui all'articolo 14" sono soppresse;

b) dopo la lettera c) del comma 1 è inserita la seguente:

"c-bis) la trasparenza totale, sia per quanto riguarda l'attività rivolta all'utenza e ai soggetti esterni all'amministrazione, sia per quanto riguarda l'attività dell'organizzazione e la semplificazione delle procedure";

c) dopo la lettera i) del comma 1 è inserita la seguente:

"i-bis) le modalità di adozione e i contenuti specifici del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità";

13. Dopo la lettera f) del comma 2 dell'*articolo 31 della L.R. n. 6/2002* è inserita la seguente: "f-bis) elevati standard qualitativi ed economici del servizio, tramite la valorizzazione dei risultati e la misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati organizzativi e individuali";

14. Dopo la lettera f) del comma 1 dell'*articolo 34 della L.R. n. 6/2002* è inserita la seguente: "f-bis) propone le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento delle attività delle strutture del Consiglio, anche al fine dell'elaborazione dei provvedimenti di programmazione triennale del fabbisogno di personale e di individuazione dei profili professionali di cui all'articolo 32, comma 2";

15. Dopo la lettera a) del comma 1 dell'*articolo 35 della L.R. n. 6/2002* è inserita la seguente: "a-bis) concorrono alla individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento delle attività di competenza del servizio, anche al fine dell'elaborazione dei provvedimenti di programmazione triennale del fabbisogno di personale e di individuazione dei profili professionali di cui all'articolo 32, comma 2;"

16. All'*articolo 38 della L.R. n. 6/2002* sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 4 è sostituito dal seguente:

"4. L'incarico di dirigente di area è conferito dal segretario generale del Consiglio a soggetti appartenenti alla seconda fascia del ruolo della dirigenza, tenendo in considerazione le competenze tecniche specifiche possedute dal dirigente in relazione ai compiti da svolgere, i risultati del sistema di valutazione delle prestazioni con particolare riferimento alle attitudini e capacità gestionali e ai risultati conseguiti, le esperienze precedenti.";

b) dopo il comma 4 è inserito il seguente:

"4-bis. Al conferimento degli incarichi ed al passaggio ad incarichi diversi non si applica il primo comma dell'articolo 2103 del codice civile concernente l'equivalenza delle mansioni.";

c) il comma 11 è sostituito dal seguente:

"11. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati:

1) nei casi previsti dall'articolo 24;

2) in caso di riorganizzazione delle strutture che preveda una modifica o la soppressione della struttura cui è preposto il dirigente interessato.".

17. All'*articolo 39 della L.R. n. 6/2002* sono apportate le seguenti modifiche:

a) dopo la lettera b) è inserita la seguente:

"b-bis) la trasparenza totale, sia per quanto riguarda l'attività rivolta all'utenza e ai soggetti esterni all'amministrazione, sia per quanto riguarda l'attività dell'organizzazione e la semplificazione delle procedure;"

b) dopo la lettera g) è inserita la seguente:

"g-bis) le modalità di adozione e i contenuti specifici del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;"

La presente legge regionale sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Regione Lazio.

REGIONE LIGURIA

L.R. 4 dicembre 2009, n. 59. (Stralcio)

Norme sul modello organizzativo e sulla dirigenza della Regione Liguria.

Pubblicata nel B.U. Liguria 16 dicembre 2009, n. 23, parte prima.

(...)

Capo VI - Valutazione della performance ⁽²⁰⁾

Art. 26

Finalità ⁽²¹⁾.

1. La misurazione e la valutazione della performance sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

(20) Il presente capo, unitamente agli articoli che compongono (articoli da 26 a 28-bis), è stato introdotto dall'*art. 6, comma 7, L.R. 29 dicembre 2010, n. 23*, a decorrere dal 1° gennaio 2011 (ai sensi di quanto stabilito dall'*art. 18* della stessa legge), in sostituzione dell'originario capo VI, comprendente gli articoli da 26 a 28. Vedi anche, per le norme transitorie, il comma 8 del suddetto art. 6. Il testo originario del presente capo era il seguente:

«Capo VI - Valutazione della dirigenza. Art. 26. Finalità. 1. La valutazione annuale della dirigenza è finalizzata al miglioramento della qualità dei risultati dell'organizzazione, alla crescita e allo sviluppo professionale dei dirigenti, alla promozione di una cultura del merito e della responsabilità.

Art. 27. Procedure di valutazione. 1. La fissazione degli obiettivi, la verifica dei risultati e la valutazione sono effettuate secondo criteri e modalità definiti con provvedimento della Giunta regionale:

a) dai Direttori generali in stretta collaborazione con il Nucleo di valutazione di cui all'articolo 28, con il supporto della struttura competente, per i dirigenti;

b) dalla Giunta regionale che si avvale del Nucleo di valutazione, limitatamente a esperti esterni per il Segretario generale e nella sua integrità per i Direttori generali.

2. Le strutture che svolgono funzioni di verifica e controllo interno operano in posizione di autonomia rispetto alle Direzioni e ai Dipartimenti, dipendono sotto il profilo organizzativo dal Segretario generale e rispondono del loro operato esclusivamente agli organi di direzione politica.

Art. 28. Nucleo di valutazione. 1. Il Nucleo di Valutazione è composto dal Segretario generale della Giunta regionale e da due esperti in possesso di comprovata e pluriennale esperienza professionale nel campo della valutazione dei risultati e del personale della Pubblica amministrazione. A tal fine la Giunta può stipulare apposite convenzioni con soggetti pubblici o privati.

2. Non possono essere nominati componenti del Nucleo di valutazione coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, né persone che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

3. Il Nucleo di valutazione è nominato dalla Giunta regionale per due anni ed è rinnovabile.».

(21) Il capo VI, unitamente agli articoli che compongono (articoli da 26 a 28-bis, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato introdotto dall'art. 6, comma 7, L.R. 29 dicembre 2010, n. 23, a decorrere dal 1° gennaio 2011 (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 18 della stessa legge), in sostituzione dell'originario capo VI, comprendente gli articoli da 26 a 28. Vedi anche, per le norme transitorie, il comma 8 del suddetto art. 6. Il testo originario del capo VI era il seguente:

«Capo VI - Valutazione della dirigenza. Art. 26. Finalità. 1. La valutazione annuale della dirigenza è finalizzata al miglioramento della qualità dei risultati dell'organizzazione, alla crescita e allo sviluppo professionale dei dirigenti, alla promozione di una cultura del merito e della responsabilità.

Art. 27. Procedure di valutazione. 1. La fissazione degli obiettivi, la verifica dei risultati e la valutazione sono effettuate secondo criteri e modalità definiti con provvedimento della Giunta regionale:

a) dai Direttori generali in stretta collaborazione con il Nucleo di valutazione di cui all'articolo 28, con il supporto della struttura competente, per i dirigenti;

b) dalla Giunta regionale che si avvale del Nucleo di valutazione, limitatamente a esperti esterni per il Segretario generale e nella sua integrità per i Direttori generali.

2. Le strutture che svolgono funzioni di verifica e controllo interno operano in posizione di autonomia rispetto alle Direzioni e ai Dipartimenti, dipendono sotto il profilo organizzativo dal Segretario generale e rispondono del loro operato esclusivamente agli organi di direzione politica.

Art. 28. Nucleo di valutazione. 1. Il Nucleo di Valutazione è composto dal Segretario generale della Giunta regionale e da due esperti in possesso di comprovata e pluriennale esperienza professionale nel campo della valutazione dei risultati e del personale della Pubblica amministrazione. A tal fine la Giunta può stipulare apposite convenzioni con soggetti pubblici o privati.

2. Non possono essere nominati componenti del Nucleo di valutazione coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, né persone che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

3. Il Nucleo di valutazione è nominato dalla Giunta regionale per due anni ed è rinnovabile.».

Art. 27

Ciclo di gestione della performance ⁽²²⁾.

1. Ai fini di cui all'articolo 26 la Giunta regionale adotta annualmente:

a) entro il 28 febbraio, un documento programmatico triennale, denominato "Piano della performance", da redigere in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Tale Piano individua gli indirizzi e gli obiettivi finali per ciascun Dipartimento e Direzione centrale, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati ai Direttori generali ed i relativi indicatori;

b) entro il 31 luglio, un documento denominato “Relazione sulla performance” che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

2. Eventuali variazioni intervenute durante l’esercizio degli obiettivi e degli indicatori di cui al comma 1, lettera a) sono inserite tempestivamente nel Piano della performance.

(22) Il capo VI, unitamente agli articoli che compongono (articoli da 26 a 28-bis, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato introdotto dall’art. 6, comma 7, L.R. 29 dicembre 2010, n. 23, a decorrere dal 1° gennaio 2011 (ai sensi di quanto stabilito dall’art. 18 della stessa legge), in sostituzione dell’originario capo VI, comprendente gli articoli da 26 a 28. Vedi anche, per le norme transitorie, il comma 8 del suddetto art. 6. Il testo originario del capo VI era il seguente:

«Capo VI - Valutazione della dirigenza. Art. 26. Finalità. 1. La valutazione annuale della dirigenza è finalizzata al miglioramento della qualità dei risultati dell’organizzazione, alla crescita e allo sviluppo professionale dei dirigenti, alla promozione di una cultura del merito e della responsabilità.

Art. 27. Procedure di valutazione. 1. La fissazione degli obiettivi, la verifica dei risultati e la valutazione sono effettuate secondo criteri e modalità definiti con provvedimento della Giunta regionale:

a) dai Direttori generali in stretta collaborazione con il Nucleo di valutazione di cui all’articolo 28, con il supporto della struttura competente, per i dirigenti;

b) dalla Giunta regionale che si avvale del Nucleo di valutazione, limitatamente a esperti esterni per il Segretario generale e nella sua integrità per i Direttori generali.

2. Le strutture che svolgono funzioni di verifica e controllo interno operano in posizione di autonomia rispetto alle Direzioni e ai Dipartimenti, dipendono sotto il profilo organizzativo dal Segretario generale e rispondono del loro operato esclusivamente agli organi di direzione politica.

Art. 28. Nucleo di valutazione. 1. Il Nucleo di Valutazione è composto dal Segretario generale della Giunta regionale e da due esperti in possesso di comprovata e pluriennale esperienza professionale nel campo della valutazione dei risultati e del personale della Pubblica amministrazione. A tal fine la Giunta può stipulare apposite convenzioni con soggetti pubblici o privati.

2. Non possono essere nominati componenti del Nucleo di valutazione coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, né persone che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

3. Il Nucleo di valutazione è nominato dalla Giunta regionale per due anni ed è rinnovabile.».

Art. 27-bis

Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale ⁽²³⁾

1. La Regione valuta annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tale scopo la Giunta regionale approva il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. Al fine della promozione del merito e del miglioramento della performance, anche attraverso l’utilizzo di sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche, è compilata annualmente una graduatoria delle valutazioni relative alla performance individuale dei dirigenti e del personale.

3. I criteri di compilazione delle graduatorie e la suddivisione del personale in fasce di merito sono stabiliti nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione di cui al comma 1, salvaguardando i seguenti principi:

a) una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta;

b) è individuata una percentuale riferita alla fascia di merito bassa cui non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale;

c) le fasce di merito da individuare sono non inferiori a tre e non superiori a sei ⁽²⁴⁾.

4. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

a) dall'Organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 28 cui compete la valutazione della performance dell'Ente nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione del Segretario generale e dei Direttori generali e dei Vice Direttori generali; ⁽²⁵⁾

b) dalla Giunta Regionale, per quanto riguarda la valutazione dei Direttori generali e dei Vice Direttori generali e del Segretario generale, su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione che, in tale ultima ipotesi, opera con i soli componenti esterni; ⁽²⁶⁾

c) dal Segretario generale, dai Direttori generali e dai Vice Direttori generali e dai Dirigenti, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance. ⁽²⁷⁾

4-bis. La Regione verifica, almeno trimestralmente, l'andamento della performance rispetto agli obiettivi dell'anno durante il periodo di riferimento e propone, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio. Sulla base delle risultanze del monitoraggio in ordine all'andamento degli obiettivi correlati alla performance organizzativa, dispone, limitatamente al personale al quale non sono attribuiti obiettivi individuali, l'erogazione, a partire dal primo mese utile successivo alla verifica, delle quote retributive determinate in base all'esito della performance organizzativa corrispondenti al periodo valutato ⁽²⁸⁾.

5. La Regione promuove progetti ed iniziative finalizzate all'innovazione, alla semplificazione ed al miglioramento continuo delle performance mediante l'utilizzo di strumenti, anche non retributivi, di riconoscimento del merito.

6. Il sistema di misurazione e valutazione della performance può prevedere ulteriori strumenti di valorizzazione del merito e della professionalità tra quelli previsti dall'*articolo 20 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150* (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 25 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche e integrazioni, compatibilmente con le risorse disponibili.

7. Le strutture che svolgono funzioni di misurazione della performance e controllo interno operano in posizione di autonomia rispetto alle Direzioni e ai Dipartimenti, dipendono sotto il

profilo organizzativo dal Segretario generale e rispondono del loro operato esclusivamente agli organi di direzione politica.

8. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione, per quanto compatibili, nei confronti delle Aziende del Sistema Sanitario regionale come individuate ai sensi della *legge regionale 7 dicembre 2006, n. 41 (Riordino del Servizio sanitario regionale)* e successive modifiche e integrazioni.

(23) Il capo VI, unitamente agli articoli che compongono (articoli da 26 a 28-bis, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato introdotto dall'*art. 6, comma 7, L.R. 29 dicembre 2010, n. 23*, a decorrere dal 1° gennaio 2011 (ai sensi di quanto stabilito dall'*art. 18 della stessa legge*), in sostituzione dell'originario capo VI, comprendente gli articoli da 26 a 28. Vedi anche, per le norme transitorie, il comma 8 del suddetto art. 6. Il testo originario del capo VI era il seguente:

«Capo VI - Valutazione della dirigenza. Art. 26. Finalità. 1. La valutazione annuale della dirigenza è finalizzata al miglioramento della qualità dei risultati dell'organizzazione, alla crescita e allo sviluppo professionale dei dirigenti, alla promozione di una cultura del merito e della responsabilità.

Art. 27. Procedure di valutazione. 1. La fissazione degli obiettivi, la verifica dei risultati e la valutazione sono effettuate secondo criteri e modalità definiti con provvedimento della Giunta regionale:

a) dai Direttori generali in stretta collaborazione con il Nucleo di valutazione di cui all'articolo 28, con il supporto della struttura competente, per i dirigenti;

b) dalla Giunta regionale che si avvale del Nucleo di valutazione, limitatamente a esperti esterni per il Segretario generale e nella sua integrità per i Direttori generali.

2. Le strutture che svolgono funzioni di verifica e controllo interno operano in posizione di autonomia rispetto alle Direzioni e ai Dipartimenti, dipendono sotto il profilo organizzativo dal Segretario generale e rispondono del loro operato esclusivamente agli organi di direzione politica.

Art. 28. Nucleo di valutazione. 1. Il Nucleo di Valutazione è composto dal Segretario generale della Giunta regionale e da due esperti in possesso di comprovata e pluriennale esperienza professionale nel campo della valutazione dei risultati e del personale della Pubblica amministrazione. A tal fine la Giunta può stipulare apposite convenzioni con soggetti pubblici o privati.

2. Non possono essere nominati componenti del Nucleo di valutazione coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, né persone che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

3. Il Nucleo di valutazione è nominato dalla Giunta regionale per due anni ed è rinnovabile.».

(24) Per la sospensione delle fasce di merito di cui al presente comma, vedi quanto previsto dall'*art. 17, L.R. 27 dicembre 2011, n. 38*.

(25) Lettera così modificata dall'*art. 29, comma 7, L.R. 30 dicembre 2015, n. 29*.

(26) Lettera così modificata dall'*art. 29, comma 7, L.R. 30 dicembre 2015, n. 29*.

(27) Lettera così modificata dall'*art. 29, comma 7, L.R. 30 dicembre 2015, n. 29*.

(28) Comma aggiunto dall'*art. 16, comma 4, L.R. 27 dicembre 2011, n. 38*, a decorrere dal giorno stesso della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'*art. 22 della medesima legge*).

Art. 28*Organismo indipendente di valutazione* ⁽²⁹⁾ ⁽³⁰⁾.

1. L'Organismo indipendente di valutazione è un organo monocratico nominato dalla Giunta regionale per un periodo di tre anni, con possibilità di rinnovo per una sola volta, ed è composto da un componente scelto tra soggetti esterni all'Ente.
2. Il componente di cui al comma 1 deve essere in possesso di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance e dell'organizzazione e valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.
3. Il componente di cui al comma 1 non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
4. L'Organismo indipendente di valutazione della prestazione:
 - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e integrità, nonché la performance dell'Ente;
 - b) comunica tempestivamente alla Giunta regionale le eventuali criticità riscontrate;
 - c) valida la Relazione sulla performance;
 - d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - e) propone alla Giunta regionale la valutazione annuale del Segretario generale, dei direttori generali e l'attribuzione agli stessi della retribuzione di risultato;
 - f) assolve le altre funzioni attribuite dalla legge in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.
5. Con deliberazione della Giunta regionale possono essere stabiliti ulteriori specifici requisiti per la nomina e individuate ulteriori funzioni anche secondo quanto previsto dalla disciplina nazionale e può essere esteso l'ambito di competenza dell'Organismo indipendente di valutazione ad altri enti regionali.
6. Il compenso annuo omnicomprensivo spettante al componente dell'Organismo indipendente di valutazione è determinato con provvedimento della Giunta regionale fino ad un massimo di euro 18.000,00. L'ammontare del compenso è stabilito dalla Giunta regionale in relazione all'impegno richiesto, alla natura degli atti da assumere e alle conseguenti responsabilità.

(29) Articolo così sostituito dall'*art. 18, comma 1, L.R. 19 dicembre 2014, n. 40*, a decorrere dal giorno stesso della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'*art. 37, comma 1, della medesima legge*). Il testo precedente era così formulato: «Art. 28. Organismo indipendente di valutazione. 1. L'Organismo indipendente di valutazione è nominato dalla Giunta regionale per un periodo di tre anni, con possibilità di rinnovo per una sola volta ed è composto dal Segretario generale della Giunta regionale e da due componenti esterni all'Ente dotati di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.

2. I componenti non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

3. L'Organismo indipendente di valutazione della prestazione:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e integrità nonché la performance dell'Ente;

b) comunica tempestivamente alla Giunta regionale le eventuali criticità riscontrate;

c) valida la Relazione sulla performance;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) propone alla Giunta regionale la valutazione annuale del Segretario generale, dei Direttori generali e l'attribuzione agli stessi della retribuzione di risultato.

4. Il compenso annuo omnicomprensivo spettante ad ogni componente esterno dell'Organismo indipendente di valutazione è determinato con provvedimento della Giunta regionale fino ad un massimo di euro 18.000,00. L'ammontare del compenso è stabilito dalla Giunta regionale in relazione all'impegno richiesto, alla natura degli atti da assumere e alle conseguenti responsabilità.».

(30) Il capo VI, unitamente agli articoli che compongono (articoli da 26 a 28-bis, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato introdotto dall'*art. 6, comma 7, L.R. 29 dicembre 2010, n. 23*, a decorrere dal 1° gennaio 2011 (ai sensi di quanto stabilito dall'*art. 18 della stessa legge*), in sostituzione dell'originario capo VI, comprendente gli articoli da 26 a 28. Vedi anche, per le norme transitorie, il comma 8 del suddetto art. 6. Il testo originario del capo VI era il seguente:

«Capo VI - Valutazione della dirigenza. Art. 26. Finalità. 1. La valutazione annuale della dirigenza è finalizzata al miglioramento della qualità dei risultati dell'organizzazione, alla crescita e allo sviluppo professionale dei dirigenti, alla promozione di una cultura del merito e della responsabilità.

Art. 27. Procedure di valutazione. 1. La fissazione degli obiettivi, la verifica dei risultati e la valutazione sono effettuate secondo criteri e modalità definiti con provvedimento della Giunta regionale:

a) dai Direttori generali in stretta collaborazione con il Nucleo di valutazione di cui all'articolo 28, con il supporto della struttura competente, per i dirigenti;

b) dalla Giunta regionale che si avvale del Nucleo di valutazione, limitatamente a esperti esterni per il Segretario generale e nella sua integrità per i Direttori generali.

2. Le strutture che svolgono funzioni di verifica e controllo interno operano in posizione di autonomia rispetto alle Direzioni e ai Dipartimenti, dipendono sotto il profilo organizzativo dal Segretario generale e rispondono del loro operato esclusivamente agli organi di direzione politica.

Art. 28. Nucleo di valutazione. 1. Il Nucleo di Valutazione è composto dal Segretario generale della Giunta regionale e da due esperti in possesso di comprovata e pluriennale esperienza professionale nel campo della valutazione dei risultati e del personale della Pubblica amministrazione. A tal fine la Giunta può stipulare apposite convenzioni con soggetti pubblici o privati.

2. Non possono essere nominati componenti del Nucleo di valutazione coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, né persone che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

3. Il Nucleo di valutazione è nominato dalla Giunta regionale per due anni ed è rinnovabile.».

Art. 28-bis

Norma di rinvio ⁽³¹⁾.

1. Per quanto non previsto dal presente Capo si rinvia, per quanto compatibili, ai principi contenuti nelle norme richiamate dall'articolo 74, comma 2, del decreto legislativo 150/2009 e successive modifiche e integrazioni.

(31) Il capo VI, unitamente agli articoli che compongono (articoli da 26 a 28-bis, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato introdotto dall'art. 6, comma 7, L.R. 29 dicembre 2010, n. 23, a decorrere dal 1° gennaio 2011 (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 18 della stessa legge), in sostituzione dell'originario capo VI, comprendente gli articoli da 26 a 28. Vedi anche, per le norme transitorie, il comma 8 del suddetto art. 6. Il testo originario del capo VI era il seguente:

«Capo VI - Valutazione della dirigenza. Art. 26. Finalità. 1. La valutazione annuale della dirigenza è finalizzata al miglioramento della qualità dei risultati dell'organizzazione, alla crescita e allo sviluppo professionale dei dirigenti, alla promozione di una cultura del merito e della responsabilità.

Art. 27. Procedure di valutazione. 1. La fissazione degli obiettivi, la verifica dei risultati e la valutazione sono effettuate secondo criteri e modalità definiti con provvedimento della Giunta regionale:

a) dai Direttori generali in stretta collaborazione con il Nucleo di valutazione di cui all'articolo 28, con il supporto della struttura competente, per i dirigenti;

b) dalla Giunta regionale che si avvale del Nucleo di valutazione, limitatamente a esperti esterni per il Segretario generale e nella sua integrità per i Direttori generali.

2. Le strutture che svolgono funzioni di verifica e controllo interno operano in posizione di autonomia rispetto alle Direzioni e ai Dipartimenti, dipendono sotto il profilo organizzativo dal Segretario generale e rispondono del loro operato esclusivamente agli organi di direzione politica.

Art. 28. Nucleo di valutazione. 1. Il Nucleo di Valutazione è composto dal Segretario generale della Giunta regionale e da due esperti in possesso di comprovata e pluriennale esperienza professionale nel campo della valutazione dei risultati e del personale della Pubblica amministrazione. A tal fine la Giunta può stipulare apposite convenzioni con soggetti pubblici o privati.

2. Non possono essere nominati componenti del Nucleo di valutazione coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, né persone che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

3. Il Nucleo di valutazione è nominato dalla Giunta regionale per due anni ed è rinnovabile.».

(...)

REGIONE LOMBARDIA

L.R. 7 luglio 2008, n. 20.(Artt. 30; 54)

Testo unico delle leggi regionali in materia di organizzazione e personale.

Publicata nel B.U. Lombardia 7 luglio 2008, n. 28, suppl. ord. 10 luglio 2008, n. 1.

(...)

Art. 30

(Art. 29, L.R. n. 16/1996) Sistema di valutazione.

1. Le prestazioni dei dirigenti sono soggette a valutazione annuale ai fini dello sviluppo professionale, dell'attribuzione degli incarichi e dell'attribuzione della retribuzione di risultato prevista dall'articolo 29, comma 2, lettera c).

2. Nella definizione dei criteri e dei parametri di valutazione si tiene conto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia e inoltre ⁽²⁸⁾:

a) dei risultati raggiunti e della loro rispondenza agli indirizzi definiti dagli organi di governo;

b) della realizzazione dei programmi e dei progetti affidati;

c) della efficace gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate e della connessa capacità di innovazione.

3. La valutazione tiene conto delle condizioni organizzative ed ambientali in cui l'attività si è svolta, e di eventuali vincoli e variazioni intervenuti nella disponibilità di risorse.

4. La Giunta regionale si avvale di un Organismo indipendente di valutazione della performance, ai sensi del *decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150* (Attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), cui spetta:

a) definire le modalità, i tempi e gli altri adempimenti relativi alla valutazione delle prestazioni dei dirigenti;

b) elaborare linee guida sui sistemi di valutazione, garantendone la corretta applicazione;

c) assicurare la correttezza dei processi di valutazione e dell'utilizzo dei premi ⁽²⁹⁾.

5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance è nominato dalla Giunta regionale per un periodo di tre anni ed è composto da cinque membri esterni, di cui uno con

Normativa comparata - Regione Lombardia

L.R. 7 luglio 2008, n. 20.(Artt. 30; 54)

Testo unico delle leggi regionali in materia di organizzazione e personale.

funzioni di presidente, di comprovata esperienza e professionalità nell'ambito della valutazione delle performance. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta. Con provvedimento della Giunta regionale sono specificati compiti e funzioni ⁽³⁰⁾.

6. La valutazione dei dirigenti cui sono attribuite funzioni di direzione è affidata al Presidente della Giunta regionale, su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione della performance. La valutazione dei dirigenti cui non sono attribuite funzioni di direzione è affidata al dirigente sovraordinato ⁽³¹⁾.

7. Le valutazioni sono comunicate in forma scritta agli interessati, che entro trenta giorni possono inoltrare all'Organismo indipendente di valutazione della performance proprie controdeduzioni scritte debitamente motivate ⁽³²⁾.

8. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 20, comma 6, la valutazione negativa della prestazione dei dirigenti e dei direttori può comportare, con riferimento alla gravità della causa o del motivo a supporto della valutazione medesima, la risoluzione anticipata del contratto.

9. Le modalità e gli effetti, anche economici, di cui al comma 7, sono regolati dal contratto individuale per i direttori e dal contratto collettivo nazionale di lavoro per gli altri dirigenti.

(28) Alinea così modificato dall'art. 7, comma 2, lettera e), L.R. 5 agosto 2010, n. 13.

(29) Comma così sostituito dall'art. 7, comma 2, lettera f), L.R. 5 agosto 2010, n. 13.

(30) Comma così sostituito dall'art. 7, comma 2, lettera f), L.R. 5 agosto 2010, n. 13.

(31) Comma così sostituito dall'art. 7, comma 2, lettera f), L.R. 5 agosto 2010, n. 13.

(32) Comma così modificato dall'art. 7, comma 2, lettera g), L.R. 5 agosto 2010, n. 13.

(...)

Art. 54

(Art. 14, L.R. n. 21/1996) Organismo indipendente di valutazione della performance.

1. L'Ufficio di Presidenza, ai sensi del *D.Lgs. 150/2009*, si avvale di uno specifico organismo denominato "Organismo indipendente di valutazione della performance" per la misurazione e la valutazione della performance della struttura organizzativa e dei dipendenti del Consiglio regionale.

2. L'Organismo indipendente di valutazione della performance è nominato dall'Ufficio di Presidenza per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

Normativa comparata - Regione Lombardia

L.R. 7 luglio 2008, n. 20.(Artt. 30; 54)

Testo unico delle leggi regionali in materia di organizzazione e personale.

3. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

- a) definisce il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale;
- b) assicura la correttezza dei processi di valutazione e dell'utilizzo dei premi;
- c) valida la relazione che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati;
- d) verifica il corretto funzionamento delle strutture con riferimento ai costi di funzionamento e ai rendimenti, alla corretta gestione delle risorse assegnate, all'imparzialità e all'efficienza dei procedimenti di competenza.

4. La validazione della relazione di cui alla lettera c) del comma 3 è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance è composto da tre componenti esterni, di cui uno con funzioni di presidente, dotati di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. Si applicano le incompatibilità previste dall'*articolo 14, comma 8, del D.Lgs. 150/2009* ⁽⁴³⁾.

(43) Articolo così sostituito dall'*art. 7, comma 2, lettera i), L.R. 5 agosto 2010, n. 13*.

REGIONE MARCHE

L.R. 28 dicembre 2010, n. 22.

Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione.

Publicata nel B.U. Marche 31 dicembre 2010, n. 115.

Art. 1 *Finalità e oggetto.*

1. La presente legge integra le disposizioni di cui alla *legge regionale 15 ottobre 2001, n. 20* (Norme in materia di organizzazione e di personale della Regione), in adeguamento al *decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150* (Attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni).
2. Ai sensi del comma 1, le strutture regionali sono organizzate in modo da realizzare adeguati livelli di produttività, assicurando il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate.
3. Ai fini dello sviluppo professionale, dell'attribuzione della retribuzione di risultato, del conferimento e della revoca degli incarichi, le prestazioni dei dirigenti e del personale dipendente sono soggette a valutazione annuale.
4. La Regione garantisce la trasparenza della performance organizzativa e individuale, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, anche attraverso lo strumento della pubblicazione nel proprio sito istituzionale.

Art. 2 *Misurazione, valutazione e trasparenza della performance.*

1. La Giunta regionale adotta con apposite deliberazioni, su proposta del segretario generale, redatta sentito il comitato di direzione di cui all'*articolo 8 della L.R. n. 20/2001*:

a) il programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'*articolo 11 del D.Lgs. 150/2009*, sentito il comitato regionale dei consumatori e degli utenti di cui all'*articolo 2 della legge regionale 23 giugno 2009, n. 14* (Norme in materia di tutela dei consumatori e degli utenti);

b) il piano della performance e la relazione sulla performance di cui all'*articolo 10 del D.Lgs. 150/2009*.

Normativa comparata - Regione Marche

L.R. 28 dicembre 2010, n. 22.

Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione.

2. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa regionale deliberano, nell'ambito delle rispettive competenze, la disciplina delle procedure per la valutazione del personale e, in particolare, per l'individuazione delle fasce di merito.

3. La Giunta regionale delibera altresì gli indirizzi per gli enti, le aziende e le agenzie operanti nelle materie di competenza della Regione, relativi alla disciplina delle procedure per la valutazione del personale dei medesimi e, in particolare, per l'individuazione delle fasce di merito.

Art. 3 *Organismo indipendente di valutazione della performance.*

1. Allo scopo di sovrintendere al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e dell'integrità, il comitato di controllo interno e valutazione di cui dell'*articolo 18 della L.R. n. 20/2001* svolge le funzioni dell'organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'*articolo 14 del D.Lgs. 150/2009*.

2. Il comitato dura in carica per un triennio ed esercita in particolare le funzioni di:

a) controllo strategico delle attività poste in essere dalla Regione ai sensi dell'*articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286* (Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'*articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59*);

b) supporto nel processo di valutazione, da parte della Giunta regionale, del segretario generale e dei dirigenti dei servizi, nonché, da parte del Comitato di direzione, dei dirigenti delle posizioni di progetto e di funzione;

c) supporto nel processo di valutazione di cui all'*articolo 3, comma 1, della legge regionale 18 maggio 2004, n. 13* (Norme concernenti le agenzie, gli enti dipendenti e le aziende operanti in materia di competenza regionale);

d) definizione delle linee guida e dei criteri per il processo di valutazione dei dirigenti e dei dipendenti, approvati con deliberazione della Giunta regionale;

e) verifica della correttezza metodologica del processo di valutazione.

3. L'incarico di componente del comitato è conferito esclusivamente a soggetti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche e può essere rinnovato una sola volta. Non possono essere nominati i soggetti indicati all'*articolo 14, comma 8, del D.Lgs. 150/2009*.

Normativa comparata - Regione Marche

L.R. 28 dicembre 2010, n. 22.

Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione.

Art. 4 Strutture assembleari ⁽³⁾.

1. [Il sistema di valutazione dei dirigenti e del personale dell'Assemblea legislativa è approvato dall'Ufficio di Presidenza su proposta del Direttore generale e s'ispira ai principi e alle disposizioni previste nei titoli II e III del *D.Lgs. n. 150/2009*, tenendo altresì conto dell'autonomia dell'organo legislativo e della peculiarità delle funzioni proprie delle strutture assembleari di supporto alle funzioni normative, programmatiche, d'indirizzo e controllo dell'organo stesso] ⁽⁴⁾.

2. [Ai fini dell'elaborazione del sistema di valutazione di cui al comma 1 e delle valutazioni indicate nell'*articolo 13 della L.R. 30 giugno 2003, n. 14* (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale), l'Ufficio di Presidenza può avvalersi del Comitato previsto dal medesimo articolo. Per le medesime finalità può avvalersi del Comitato previsto dall'articolo 3, comma 2, della presente legge] ⁽⁴⁾.

3. Nell'ambito dell'Assemblea legislativa:

a) il Programma annuale triennale di cui all'*articolo 14 della L.R. n. 14/2003* e il piano dettagliato degli obiettivi, adottato annualmente dal Direttore Generale previo parere dell'Ufficio di Presidenza, rappresentano il Piano della performance di cui all'*articolo 10, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 150/2009*;

b) la relazione sui risultati conseguiti nell'anno precedente, presentata dal Direttore generale all'Ufficio di Presidenza entro il 31 marzo di ogni anno, rappresenta il documento di cui all'*articolo 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009*.

4. Il Programma annuale e triennale e la relazione sui risultati conseguiti del Direttore generale sono rispettivamente allegati al bilancio di previsione annuale e al bilancio consuntivo dell'Assemblea e come tali sottoposti al preventivo esame, oltretutto dell'Ufficio di Presidenza, rispettivamente della Conferenza dei presidenti dei gruppi e dei Revisori del conto di cui agli articoli 22 e 12 del regolamento interno dell'Assemblea.

(3) Articolo così sostituito dall'*art. 10, L.R. 24 maggio 2011, n. 11*. Il testo originario era così formulato: «Art. 4. Strutture assembleari. 1. Il Comitato di cui all'*articolo 13 della L.R. 30 giugno 2003, n. 14* (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio regionale) esercita le funzioni di cui all'*articolo 14 del D.Lgs. 150/2009*. 2. L'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa regionale può stabilire di avvalersi per l'esercizio delle funzioni di cui alle lettere a), b), d) ed e) del comma 2 dell'*articolo 3* del comitato ivi previsto.».

(4) Comma abrogato dall'*art. 11, comma 2, L.R. 10 marzo 2016, n. 4*, a decorrere dal 18 marzo 2016 (ai sensi di quanto stabilito dall'*art. 12, comma 1, della medesima legge*).

Art. 5 Dirigenza.

1. Gli incarichi dirigenziali hanno durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni e possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'*articolo 21, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165* (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche). Se la Regione, in dipendenza di

Normativa comparata - Regione Marche

L.R. 28 dicembre 2010, n. 22.

Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione.

processi di riorganizzazione ovvero alla scadenza, anche in assenza di una valutazione negativa, non intende confermare l'incarico, conferisce al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore. La proposta di revoca è effettuata:

a) dal segretario generale, per gli incarichi di dirigente di servizio;

b) dal Comitato di cui all'*articolo 8 della L.R. n. 20/2001*, per gli incarichi di posizione dirigenziale di progetto e di funzione.

2. I dirigenti di servizio propongono l'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti della struttura cui sono preposti, anche al fine dell'elaborazione dei provvedimenti di programmazione triennale del fabbisogno del personale e di individuazione dei profili professionali.

Art. 6 *Abrogazioni.*

1. Sono abrogati il comma 1-bis dell'*articolo 4*, i commi 2, 4 e 6 dell'*articolo 18*, il comma 6 dell'*articolo 28* e l'*articolo 33 della L.R. n. 20/2001*.

2. Al comma 1 dell'*articolo 18 della L.R. n. 20/2001* le parole: "fra esperti in materia di controllo di gestione e di tecniche di valutazione del personale" sono soppresse.

Art. 7 *Dichiarazione d'urgenza.*

1. La presente legge è dichiarata urgente ed entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nel Bollettino ufficiale della Regione.

La presente legge è pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e farla osservare come legge della Regione Marche.

REGIONE PIEMONTE

L.R. 28 luglio 2008, n. 23. (Stralcio)

Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale.

Publicata nel B.U. Piemonte 29 luglio 2008, n. 30, suppl. n. 2.

(...)

Capo VI-bis - La misurazione e la valutazione delle prestazioni ⁽⁴⁸⁾

Art. 36-bis

Fasi della misurazione e valutazione delle prestazioni ⁽⁴⁹⁾

1. La misurazione e la valutazione delle prestazioni delle strutture, dei dirigenti e del personale sono volte al miglioramento dei servizi, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.
2. La misurazione e la valutazione delle prestazioni si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei relativi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della prestazione, organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati.
3. Gli obiettivi sono: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione regionale; specifici e misurabili; significativi e realistici; riferibili ad un arco temporale determinato di norma corrispondente ad un anno, anche in presenza di una programmazione degli stessi su base pluriennale; correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
4. Gli obiettivi possono essere commisurati a valori di riferimento derivanti da comparazioni con altre amministrazioni regionali a parità di condizioni o confrontabili.

(48) Il presente capo, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 36-bis a 36-septies), è stato aggiunto dall'*art. 10, L.R. 29 aprile 2011, n. 7.*

(49) Il capo VI-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 36-bis a 36-septies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'*art. 10, L.R. 29 aprile 2011, n. 7.*

Art. 36-ter

Il sistema di misurazione e valutazione ⁽⁵⁰⁾.

1. I sistemi di valutazione dei dirigenti e del personale sono definiti con atto adottato d'intesa dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio e dalla Giunta regionale, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro e dei criteri di cui all'articolo 36-bis.

2. La funzione di misurazione delle prestazioni è svolta:

a) dall'Organismo indipendente di valutazione, di cui all'articolo 36-quinquies, cui compete la proposta di valutazione annuale dei dirigenti responsabili delle direzioni regionali;

b) dai direttori regionali per i dirigenti e il personale assegnati;

c) dai dirigenti responsabili delle altre strutture regionali, per i dirigenti e il personale assegnati.

3. I sistemi di valutazione di cui al comma 1 individuano:

a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di valutazione;

b) le procedure conciliative relative all'applicazione del sistema;

c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti, nonché con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

(50) Il capo VI-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 36-bis a 36-septies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'*art. 10, L.R. 29 aprile 2011, n. 7.*

Art. 36-quater

Gli ambiti di misurazione e valutazione delle prestazioni individuali ⁽⁵¹⁾.

1. La valutazione della prestazione individuale dei dirigenti è collegata agli indicatori di performance relativi alla struttura di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

2. La valutazione del personale è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

(51) Il capo VI-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 36-bis a 36-septies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'*art. 10, L.R. 29 aprile 2011, n. 7.*

Art. 36-quinquies

Organismo indipendente di valutazione ⁽⁵²⁾.

1. La Giunta regionale, d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale istituisce l'Organismo indipendente di valutazione.

2. L'Organismo di cui al comma 1 è composto da tre esperti esterni in possesso di comprovata esperienza di management, di valutazione della performance, di gestione, organizzazione e valutazione del personale e di controllo di gestione. I componenti sono nominati dalla Giunta regionale, di questi uno è designato dalla Giunta regionale, uno dal Consiglio regionale ed uno è scelto d'intesa tra i due organi e svolge funzioni di presidente dell'Organismo indipendente di valutazione. Gli stessi sono supportati dai direttori regionali competenti in materia di risorse umane dei due ruoli della Giunta e del Consiglio regionale ⁽⁵³⁾.

3. L'Organismo di cui al comma 1 propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei direttori regionali e svolge gli altri compiti individuati, tenuto conto dei principi di cui all'*articolo 14 del D.Lgs. n. 150/2009*, con i provvedimenti organizzativi di cui all'articolo 5. Con i medesimi provvedimenti sono individuati l'organizzazione e le modalità di funzionamento.

3-bis. Agli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2, quantificati per un ammontare massimo pari ad euro 67.500,00, si provvede attraverso le risorse iscritte nell'ambito dell'UPB A11001 del bilancio di previsione per l'anno finanziario 2015 ⁽⁵⁴⁾.

(52) Il capo VI-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 36-bis a 36-septies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'*art. 10, L.R. 29 aprile 2011, n. 7.*

(53) Comma prima sostituito dall'*art. 15, comma 1, L.R. 14 maggio 2015, n. 9*, a decorrere dal giorno stesso della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'*art. 22, comma 1 della citata legge*) e poi così modificato dall'*art. 5, comma 1, L.R. 22 dicembre 2015, n. 26*, a decorrere dal giorno stesso della sua pubblicazione, ai sensi di quanto stabilito dall'*art. 66, comma 1*. Il testo precedente era così formulato: «2. L'Organismo di cui al comma 1 è così composto:

- a) dal Direttore della struttura competente in materia di risorse umane della Giunta regionale, con funzioni di presidente;
- b) dal Direttore della struttura competente in materia di risorse umane del Consiglio regionale;
- c) dal Direttore competente in materia di risorse finanziarie della Giunta regionale;

Normativa Comparata – Regione Piemonte
L.R. 28 luglio 2008, n. 23. (Stralcio)

Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale.

d) da due esperti esterni che siano in possesso di comprovata esperienza in materia di management, di valutazione della performance, di gestione organizzazione e valutazione del personale e di controllo di gestione, nominati dalla Giunta regionale, dei quali uno è designato dalla Giunta regionale e uno dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.».

(54) Comma aggiunto dall'*art. 15, comma 2, L.R. 14 maggio 2015, n. 9*, a decorrere dal giorno stesso della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'*art. 22, comma 1* della citata legge).

Art. 36-sexies

Piano e relazione della performance ⁽⁵⁵⁾ ⁽⁵⁶⁾.

1. Entro il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di previsione della Regione viene redatto un documento programmatico, denominato Piano della performance, che individua, in coerenza con i contenuti dei documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e con gli indirizzi e con gli obiettivi strategici dell'amministrazione, il piano degli obiettivi annuali delle direzioni regionali, con l'indicazione degli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale.

2. Entro il 30 giugno viene redatto un documento, denominato Relazione sulla performance, che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

3. Le modalità di redazione del piano e della relazione di cui ai commi 1 e 2 sono definiti con provvedimento organizzativo.

4. La Regione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

(55) Il capo VI-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 36-bis a 36-septies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'*art. 10, L.R. 29 aprile 2011, n. 7*.

(56) Vedi, al riguardo, quanto previsto dalla *Delib.G.R. 13 maggio 2013, n. 27-5796*.

Art. 36-septies

Trasparenza e rendicontazione della performance ⁽⁵⁷⁾.

1. La Regione garantisce, attraverso siti web istituzionali, l'accessibilità totale delle informazioni relative, con particolare riferimento:

a) ai consiglieri regionali, ai componenti della Giunta, agli organi e organismi indipendenti e al relativo trattamento economico;

b) alla struttura organizzativa, con individuazione dei responsabili delle strutture apicali, al loro curriculum, al trattamento salariale fisso e accessorio;

c) ai nominativi e ai curricula dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 36-quinquies;

d) all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, agli obiettivi, al valore atteso ed ai risultati raggiunti;

e) all'esito dei processi di valutazione, con il relativo ammontare complessivo dei premi distribuiti;

f) ai codici disciplinari e di comportamento;

g) ai contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, certificata dall'organo di valutazione, nonché le informazioni trasmesse annualmente ai soggetti competenti;

h) ai dati relativi ad incarichi conferiti a propri dipendenti e ad esterni.

2. La Regione provvede alla pubblicazione, in apposita sezione del sito istituzionale denominata Trasparenza, valutazione e merito, dei tassi di assenza e maggiore presenza del personale distinti per uffici dirigenziali.

3. La Regione assicura la conoscibilità dei dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico attraverso l'uso di targhe o cartellini identificativi secondo le modalità previste dall'*articolo 55-novies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165* (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).

4. I provvedimenti di organizzazione di cui all'articolo 5, adottati dalla Giunta regionale e dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, ciascuno per i propri ambiti di competenza, definiscono le modalità di attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 2.

(57) Il capo VI-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 36-bis a 36-septies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'*art. 10, L.R. 29 aprile 2011, n. 7*.

(...)

REGIONE MOLISE

L.R. 8 aprile 1997, n. 7. (Art. 18)

Norme sulla riorganizzazione dell'amministrazione regionale secondo i principi stabiliti dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

(1) Pubblicata nel B.U. Molise 16 aprile 1997, n. 8.

Art. 18

Responsabilità e valutazione dei dirigenti ⁽³⁹⁾ ⁽⁴⁰⁾.

1. I dirigenti sono responsabili del risultato dell'attività svolta dalle strutture alle quali sono preposti o delle funzioni individuali che sono loro assegnate. Sono altresì responsabili della realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati in relazione agli obiettivi, dei rendimenti e dei risultati della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, incluse le decisioni organizzative e di gestione del personale riservate alla loro competenza. Entro il mese di gennaio di ogni anno i direttori generali, i segretari generali e gli altri dirigenti presentano, alla Giunta o all'Ufficio di Presidenza, una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente.

2. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di responsabilità penale, civile, amministrativa, contabile e disciplinare prevista per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche. A fronte del rischio, gravante sui dirigenti, di danno patrimoniale all'Amministrazione o a terzi la Regione adotta idonee iniziative per la relativa copertura assicurativa.

3. La Giunta regionale, previa intesa con l'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale, istituisce e disciplina, con atto di organizzazione, un Nucleo di valutazione che dura in carica tre anni. Il Nucleo è composto da tre esperti in tecniche di valutazione e nel controllo di gestione esterni all'Amministrazione regionale. Uno dei tre componenti è nominato su designazione dell'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale ⁽⁴¹⁾.

4. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale si avvalgono del nucleo di valutazione per:

a) le valutazioni di cui a successivi commi settimo e ottavo;

b) la valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei propri dirigenti, in coerenza a quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi nazionali di lavoro e sulla base, anche, dei risultati del controllo di gestione ⁽⁴²⁾.

5. Il Nucleo di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente alla Giunta regionale e, per quanto di competenza, all'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale. Esso è coadiuvato, per le incombenze istruttorie e di segreteria, da un'apposita

struttura da costituire con atto di organizzazione all'interno della Direzione generale del personale e dell'organizzazione ⁽⁴³⁾.

6. Il Nucleo di valutazione ha accesso ai documenti amministrativi presso tutte le strutture dell'Amministrazione regionale e può richiedere informazioni alle strutture stesse. Esso riferisce trimestralmente sui risultati della sua attività alla Giunta regionale ed all'Ufficio di Presidenza del Consiglio.

7. Oltre quanto previsto dai commi quinto e ottavo dell'articolo 13, la valutazione dei dirigenti può essere effettuata in ogni momento.

8. Ove, in esito alla valutazione, venga accertata l'inosservanza delle direttive generali o il risultato negativo della gestione, viene disposta l'assegnazione del dirigente, se ritenuto idoneo, ad altro incarico ovvero il collocamento a disposizione per il periodo massimo di un anno con conseguente perdita del trattamento economico accessorio connesso alle funzioni. In caso di responsabilità particolarmente grave o reiterata, viene disposto il licenziamento. Quando la valutazione negativa riguardi un dirigente assunto con il contratto di cui all'articolo 20, è disposta in ogni caso la risoluzione del contratto. Per effetto del collocamento a disposizione non si può procedere alla copertura dei corrispondenti posti in organico.

9. I provvedimenti di collocamento a disposizione e di licenziamento di cui al comma precedente vengono assunti dalla Giunta regionale. Essi vengono adottati sulla base delle risultanze del procedimento di valutazione che si conclude, a seconda del diretto interesse, con un atto formale della Giunta regionale o dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

10. I provvedimenti di cui all'ottavo comma, a pena di nullità, devono essere adottati:

a) previa contestazione al dirigente della valutazione negativa ampiamente motivata;

b) previa acquisizione delle controdeduzioni, per le quali deve essere concesso al dirigente termine non inferiore a giorni quindici dalla comunicazione della valutazione;

c) nel pieno rispetto delle disposizioni in materia dettate dal contratto collettivo nazionale di comparto per l'area dirigenziale.

11. Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa rinvio al codice civile ed al contratto collettivo nazionale di comparto per l'area dirigenziale.

(39) Vedi, anche, il *D.P.G.R. 26 febbraio 2003, n. 30*.

(40) *L'art. 34, L.R. 23 marzo 2010, n. 10* ha abrogato le norme della presente legge con essa in contrasto o incompatibili, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 36 della stessa legge).

(41) Il presente comma, già sostituito dall'*art. 6, comma 1, L.R. 28 maggio 2002, n. 6*, è stato poi nuovamente così sostituito dall'*art. 2, comma 1, L.R. 26 agosto 2002, n. 19*. Il testo precedente era così formulato: «3. La Giunta regionale istituisce e disciplina con atto di organizzazione un Nucleo di valutazione che dura in carica tre anni. Il Nucleo è composto da tre esperti in tecniche di valutazione e nel controllo di gestione esterni all'Amministrazione regionale. Uno dei tre esperti è nominato su designazione dell'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale.».

Normativa Comparata – Regione MOLISE

L.R. 8 aprile 1997, n. 7 (Art. 18).

Norme sulla riorganizzazione dell'amministrazione regionale secondo i principi stabiliti dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

(42) Lettera così sostituita dall'*art. 43, comma 8, L.R. 7 maggio 2002, n. 4*. Il testo originario era così formulato: «b) la verifica, mediante comparazione dei costi e dei rendimenti, della realizzazione degli obiettivi, della corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa.».

(43) Il presente comma, già sostituito dall'*art. 6, comma 2, L.R. 28 maggio 2002, n. 6* è stato poi nuovamente così sostituito dall'*art. 2, comma 2, L.R. 26 agosto 2002, n. 19*. Il testo precedente era così formulato: «5. Il Nucleo di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente alla Giunta regionale. Esso è coadiuvato, per le incombenze di carattere istruttorio, da un'apposita struttura da costituire con atto di organizzazione all'interno della Direzione generale del personale e dell'organizzazione.».

(...)

REGIONE PUGLIA

L.R. 4 gennaio 2011, n. 1. (Stralcio)

Norme in materia di ottimizzazione e valutazione della produttività del lavoro pubblico e di contenimento dei costi degli apparati amministrativi nella Regione Puglia.

Publicata nel B.U. Puglia 7 gennaio 2011, n. 3.

NDR: Nel Bollettino Ufficiale il presente provvedimento è indicato erroneamente con la data del 4 gennaio 2010.

(...)

TITOLO I

Norme in materia di ottimizzazione e valutazione della produttività del lavoro pubblico nella regione Puglia

Art. 1 *Ambito di applicazione e finalità.*

1. La Regione intende valorizzare e migliorare le esperienze e l'azione amministrativa svolte in materia di fissazione, misurazione e valutazione degli obiettivi e dei risultati conseguiti dalla propria organizzazione e dai dipendenti regionali, nonché l'azione amministrativa intrapresa, intesa ad assicurare, secondo il principio della trasparenza, la massima diffusione e conoscibilità degli atti a rilevanza esterna.

2. Il presente Titolo, anche ai fini di cui al comma 1, detta disposizioni per adeguare l'ordinamento della Regione Puglia ai principi del *decreto legislativo 29 ottobre 2009, n. 150* (Attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), in ottemperanza a quanto previsto dal comma 2 dell'*articolo 16* e dall'*articolo 31* del medesimo decreto, senza nuovi e maggiori oneri a carico del bilancio regionale.

3. La presente legge si pone i seguenti obiettivi:

- a) più alti standard quali-quantitativi delle funzioni e dei servizi assicurati dall'ente regionale;
- b) valorizzazione del complesso delle risorse umane dell'ente attraverso un'adeguata remunerazione dei risultati ottenuti, in un quadro di pari opportunità;
- c) incentivazione della produttività attraverso un'adeguata valutazione del merito;
- d) selettività nel riconoscimento degli incentivi economici e di carriera;
- e) trasparenza di ogni fase del processo di gestione della performance organizzativa e individuale.

4. Le disposizioni della presente legge si applicano, oltre che alla Regione Puglia, alle agenzie e ai suoi enti strumentali, ivi compresi gli enti del Servizio sanitario.

Art. 2 *Principi generali.*

1. Implementando i diversi sistemi premianti già esistenti in ambito regionale per tutto il personale dipendente, ivi compreso quello dirigenziale, la Regione Puglia promuove il miglioramento della performance organizzativa e individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti dei dipendenti che perseguono e conseguono migliori risultati nello svolgimento della propria prestazione lavorativa rispetto a obiettivi:

a) definiti di norma con riferimento all'arco temporale di un anno in coerenza con quelli della programmazione economico-finanziaria e di bilancio e correlati alla qualità e alla quantità delle risorse disponibili;

b) rilevanti e pertinenti rispetto alle strategie dell'amministrazione e al complesso delle funzioni assegnate e tali da determinare un miglioramento della qualità delle attività svolte;

c) concreti perché legati a elementi individuabili;

d) sfidanti, con riferimento alla capacità di provocare un cambiamento significativo della prestazione lavorativa e dell'organizzazione del lavoro.

2. La distribuzione degli incentivi e dei premi è collegata alla performance.

Art. 3 *Performance organizzativa e individuale. Sistema premiante.*

1. La performance organizzativa intende assicurare elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi resi, al fine di contribuire all'innalzamento dell'efficienza dell'azione amministrativa, promuovere una politica di lotta agli sprechi nell'azione amministrativa e garantire la trasparenza dei risultati dell'azione amministrativa. La misurazione e valutazione della performance organizzativa è effettuata sulla base della soddisfazione finale dei bisogni della collettività, degli standard qualitativi e quantitativi dell'attuazione dei programmi, del grado di soddisfazione dei destinatari, dell'efficienza nell'impiego delle risorse, nonché del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

2. La performance individuale intende premiare il merito, differenziandolo tra differenti livelli di performance e implementare lo sviluppo professionale del personale, contribuendo a individuare modalità operative più efficaci ai fini del raggiungimento degli obiettivi predefiniti e all'attuazione dei comportamenti attesi. La misurazione e valutazione della performance individuale è effettuata sulla base del raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati all'atto del conferimento di compiti e funzioni, dell'apporto specifico fornito al raggiungimento

dell'obiettivo assegnato, del grado di collaborazione e cooperazione assicurata ai colleghi, nonché della capacità di valutazione dei propri collaboratori.

3. Con apposito regolamento successivo all'adozione del Sistema di misurazione e valutazione di cui all'*articolo 4*, comma 3, si provvede a individuare i diversi livelli di performance, non inferiori a tre, e le risorse collegate.

4. Con apposito atto, sentite le rappresentanze sindacali, la Regione Puglia provvede alla disciplina degli strumenti premianti in conformità alla presente legge. Restano salve, sino all'emanazione di detto atto, le disposizioni contrattuali decentrate concernenti il sistema di valutazione connessa alla produttività individuale, afferente tutto il personale dipendente, ivi compreso quello dirigenziale.

Art. 4 *Soggetti della valutazione* ⁽³⁾.

1. La Giunta regionale e l'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale, attraverso l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, promuovono le azioni tese alla valorizzazione del merito e della responsabilità. In particolare:

a) adottano il sistema di misurazione e valutazione della performance;

b) emanano le direttive generali concernenti gli indirizzi strategici, nei modi individuati dall'*articolo 21 del D.P.G.R. 22 febbraio 2008, n. 161* (Organizzazione della Presidenza e della Giunta della Regione Puglia), e della *Delib.U.P. 14 maggio 2009, n. 279* (Organizzazione delle strutture del Consiglio), e successive modificazioni;

c) verificano il conseguimento degli obiettivi strategici.

2. Alla misurazione e valutazione della performance sia individuale che organizzativa provvedono:

a) l'Organismo indipendente di valutazione (OIV);

b) i dirigenti regionali secondo le disposizioni di cui al *D.P.G.R. n. 161/2008*.

3. Entro novanta giorni dalla sua costituzione, l'OIV predispone il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuando le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, nonché le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

(3) Vedi, anche, la *Delib.G.R. 2 ottobre 2012, n. 1939*.

Art. 5 Organismo indipendente di valutazione.

1. La Regione Puglia istituisce, senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio regionale, l'OIV della performance, costituito da tre componenti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nell'ambito del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle pubbliche amministrazioni, nominati dall'organo di indirizzo politico-amministrativo per tre anni e rinnovabili una sola volta.

2. Con successivo regolamento sono individuati i requisiti di idoneità e compatibilità al fine di garantire l'indipendenza dei componenti dell'OIV. In ogni caso, non possono essere nominati componenti dell'OIV coloro che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che hanno rapporti continuativi di collaborazione con le predette organizzazioni, ovvero che hanno rivestito simili incarichi o cariche o che hanno avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

3. Presso l'OIV è istituita, senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio regionale, una struttura tecnica permanente con funzione di supporto all'attività dell'Organismo nell'esercizio delle funzioni di programmazione, valutazione, controllo strategico e controllo di gestione. La composizione della struttura tecnica assicura la necessaria multidisciplinarietà delle competenze.

4. L'OIV, con il supporto della struttura tecnica permanente, sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al *decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286* (Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'*articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59*).

5. Fino alla nomina dell'OIV di cui al comma 1 resta in carica il Nucleo di Valutazione di cui al *Reg. reg. 20 marzo 2001, n. 3*.

Art. 6 Funzioni dell'OIV.

1. All'OIV spetta:

a) il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione e del sistema dei controlli interni e l'elaborazione allo scopo di una relazione annuale, pubblicata sul sito istituzionale, al fine di garantire la trasparenza dell'intero processo valutativo;

b) la verifica di aspetti di particolare criticità che possono richiedere provvedimenti urgenti da parte dell'organo di governo;

c) la misurazione e la valutazione della performance delle strutture amministrative regionali nel loro complesso;

d) la valutazione annuale dei dirigenti, da effettuarsi con le modalità di raccordo previste dalla citata norma del *D.P.G.R. n. 161/2008*;

Normativa Comparata – Regione PUGLIA

L.R. 4 gennaio 2011, n. 1. (Stralcio)

Norme in materia di ottimizzazione e valutazione della produttività del lavoro pubblico e di contenimento dei costi degli apparati amministrativi nella Regione Puglia.

e) l'attività di supporto alla Giunta regionale nella valutazione dei Direttori di area e del Segretario generale della Giunta regionale, nonché all'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale nella valutazione del Segretario generale, in conformità al dettato dell'*articolo 27 del D.P.G.R. n. 161/2008*;

f) il raccordo con la Commissione di cui all'*articolo 13 del D.Lgs. n. 150/2009* e gli OIV istituiti presso le altre Regioni.

(...)

REGIONE TOSCANA

L.R. 8 gennaio 2009, n. 1. (Stralcio)

Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale.

Publicata nel B.U. Toscana 16 gennaio 2009, n. 1, parte prima.

(...)

Art. 20

Criteria e procedure per la valutazione ⁽⁵²⁾.

1. Con il regolamento di cui all'articolo 69, sono disciplinate le procedure per la valutazione del personale, nel rispetto dei principi stabiliti dalla normativa nazionale vigente.

2. Il regolamento disciplina, in particolare:

a) l'istituzione di un unico organismo indipendente di valutazione per il personale della Giunta regionale e degli enti dipendenti, a carattere collegiale, composto da soggetti esterni all'amministrazione, dotati di elevata professionalità e di pluriennale esperienza in materia di valutazione con particolare riferimento al settore pubblico;

b) l'indennità da corrispondere ai componenti dell'organismo di cui alla lettera a), determinata in relazione alla complessità delle funzioni attribuite, all'impegno richiesto ed alle conseguenti responsabilità, in ogni caso senza ulteriori oneri a carico del bilancio regionale, rispetto a quelli già stanziati per il funzionamento complessivo della struttura regionale;

c) il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione lavorativa del personale, delineato in rapporto ai risultati conseguiti a livello organizzativo ed a livello individuale, con definizione delle relative fasce di merito;

d) gli strumenti volti a premiare il merito sulla base degli esiti delle valutazioni.

2-bis. La Giunta regionale può, d'intesa con l'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale disporre la verifica semestrale dell'andamento delle prestazioni lavorative, anche ai fini dell'adozione di interventi correttivi per il raggiungimento degli obiettivi annuali. Sulla base di tale verifica sono corrisposti gli incentivi correlati alla qualità delle prestazioni lavorative, rapportati al periodo considerato ⁽⁵³⁾.

3. I componenti dell'organismo di valutazione cui al comma 2, lettera a), sono nominati dal Presidente della Giunta regionale d'intesa con l'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale, qualora il Consiglio regionale intenda avvalersi del medesimo organismo per la valutazione del proprio personale. Non si procede all'intesa nel caso in cui l'Ufficio di presidenza del

Consiglio regionale delibera di costituire un autonomo organismo indipendente per la valutazione del personale del Consiglio regionale.

4. Il mancato raggiungimento degli obiettivi oppure l'inosservanza delle direttive impartite dal Direttore generale o dal direttore possono comportare la revoca dell'incarico dirigenziale. Nei casi di particolare gravità il rapporto di lavoro può essere risolto, secondo le disposizioni del codice civile e in conformità alle previsioni del contratto collettivo ⁽⁵⁴⁾.

5. I provvedimenti di cui al comma 4 sono adottati dal Direttore generale o dal direttore di riferimento, previo conforme parere del Comitato dei garanti, di cui all'articolo 21. La proposta di provvedimento è comunicata al dirigente interessato, che ha diritto di presentare le proprie controdeduzioni entro trenta giorni ⁽⁵⁵⁾.

6. Il parere del Comitato dei garanti viene reso entro venti giorni dalla richiesta. Decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere. Il termine può essere interrotto una sola volta per richiesta di chiarimenti, che devono essere forniti dal Direttore generale o dal direttore interessato entro quindici giorni dalla richiesta e ricomincia a decorrere trascorsi i quindici giorni suddetti ⁽⁵⁶⁾.

(52) Articolo così sostituito dall'art. 18, L.R. 17 novembre 2010, n. 57. Il testo originario era così formulato: «Art. 20. Criteri e procedure per la valutazione dei dirigenti. 1. Gli indirizzi, i criteri e le procedure per la valutazione dei dirigenti sono definiti con deliberazione della Giunta regionale.

2. Il mancato raggiungimento degli obiettivi o l'inosservanza delle direttive impartite dal direttore generale possono comportare la revoca dall'incarico. Nei casi di particolare gravità il rapporto di lavoro può essere risolto, secondo le disposizioni del codice civile e in conformità alle previsioni del contratto collettivo.

3. I provvedimenti di cui al comma 2 sono adottati dal direttore generale di riferimento, sulla base degli elementi di valutazione quantitativi e qualitativi forniti dai coordinatori di area per i dirigenti assegnati all'area. La proposta di provvedimento è comunicata al dirigente interessato, che ha diritto di presentare le proprie controdeduzioni entro trenta giorni.

4. I provvedimenti di cui al comma 2 sono adottati previo conforme parere del comitato dei garanti di cui all'articolo 21. Il parere viene reso entro trenta giorni dalla richiesta. Decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.

5. Il termine di cui al comma 4 può essere interrotto una sola volta per richiesta di chiarimenti, che devono essere forniti dal direttore generale interessato entro quindici giorni dalla richiesta, e ricomincia a decorrere trascorsi i quindici giorni suddetti.».

(53) Comma aggiunto dall'art. 6, comma 1, L.R. 4 agosto 2014, n. 46, a decorrere dal giorno stesso della sua pubblicazione (ai sensi di quanto disposto dall'art. 52, comma 1, della medesima legge).

(54) Comma così modificato dall'art. 23, comma 1, L.R. 30 dicembre 2014, n. 90, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 85, comma 1, della medesima legge), i cui effetti si producono ai sensi di quanto previsto dall'art. 53, comma 4, della suddetta legge.

(55) Comma così sostituito dall'art. 23, comma 2, L.R. 30 dicembre 2014, n. 90, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 85, comma 1, della medesima legge), i cui effetti si producono ai sensi di quanto previsto dall'art. 53, comma 4, della suddetta legge. Il testo precedente era così formulato: «5. I provvedimenti di cui al comma 4 sono adottati dal direttore generale di riferimento, anche su proposta dei coordinatori di area per i dirigenti assegnati all'area stessa, previo conforme parere del Comitato dei garanti di cui all'articolo 21. La proposta di provvedimento è comunicata al dirigente interessato che ha diritto di presentare le proprie controdeduzioni entro trenta giorni.».

(56) Comma così modificato dall'art. 23, comma 3, L.R. 30 dicembre 2014, n. 90, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 85, comma 1, della medesima legge), i cui effetti si producono ai sensi di quanto previsto dall'art. 53, comma 4, della suddetta legge.

(...)

Capo VIII - Disposizioni finali

Art. 69*Regolamento* ⁽¹⁸²⁾.

1. Entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge è approvato il regolamento di attuazione.
2. Fino all'approvazione del regolamento di cui al comma 1 continuano ad applicarsi, se compatibili con la presente legge, le disposizioni contenute nel *Reg. 24 dicembre 1999, n. 5* (Regolamento di attuazione concernente le norme per l'accesso al ruolo unico regionale e per l'assunzione a tempo determinato) e nel disciplinare delle attività extraimpiego dei dipendenti della Regione Toscana, approvato con *Delib.G.R. 5 luglio 2004, n. 632*, modificata dalla *Delib.G.R. 27 febbraio 2006, n. 127*.

(182) Vedi, al riguardo, il regolamento approvato con *D.P.G.R. 24 marzo 2010, n. 33/R*.

(...)

D.P.G.R. 24 marzo 2010, n. 33/R. (Stralcio)

Regolamento di attuazione della legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale).

Publicato nel B.U. Toscana 13 aprile 2010, n. 19, parte prima.

La Giunta regionale ha approvato

Il Presidente della Giunta

emana il seguente regolamento:

Preambolo

Visto l'articolo 117, comma sesto, della Costituzione;

Visto l'articolo 42 dello Statuto;

Vista la *legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1* (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale);

Visto il parere del Comitato tecnico di direzione espresso nella seduta del 4 febbraio 2010;

Visto il parere di cui all'articolo 16 del regolamento interno della Giunta regionale *Reg. reg. 18 maggio 2009, n. 1*;

Vista la preliminare Delib.G.R. 8 febbraio 2010, n. 127;

Visto l'ulteriore parere di cui all'articolo 16 del regolamento interno della Giunta regionale *Reg. reg. 18 maggio 2009, n. 1*;

Vista la Delib.G.R. 22 marzo 2010, n. 335;

Considerato quanto segue:

1. la *legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1* (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale) ha demandato ad apposito regolamento la disciplina attuativa del reclutamento di personale, del rapporto di lavoro a tempo parziale e degli incarichi extraimpiego conferiti da soggetti terzi, direttamente dalla Regione o su designazione della stessa;

2. dato il principio dell'unicità del rapporto di lavoro intercorrente tra un soggetto e una pubblica amministrazione occorre precisare che il reclutamento di personale a tempo determinato è subordinato alla presentazione delle dimissioni in relazione a eventuali rapporti di lavoro dipendente con altre pubbliche amministrazioni o aziende private;

3. fermo restando il divieto di assunzione di un soggetto dalla stessa graduatoria più di una volta, per il principio di economicità, le graduatorie predisposte per il reclutamento a tempo determinato possono essere scorse più di una volta;

4. non è consentito l'utilizzo da parte degli enti dipendenti, per le assunzioni a tempo determinato, delle graduatorie predisposte dalla Regione, salvo esigenze di carattere eccezionale;

5. è opportuno rinviare ad apposita deliberazione della Giunta regionale le indicazioni organizzative e procedurali inerenti lo svolgimento delle prove concorsuali;

6. al fine di evitare lacune normative e dubbi interpretativi occorre coordinare le disposizioni in materia di incarichi extrapiù con le norme contenute nel *decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163* (Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione della *direttiva 2004/17/CE* e della *direttiva 2004/18/CE*), nella *legge regionale 5 febbraio 2008, n. 4* (Autonomia dell'assemblea legislativa regionale) e nel *D.P.G.R. 5 agosto 2009, n. 49/R* (Regolamento di attuazione della *legge regionale 31 ottobre 2001, n. 53* "Disciplina dei commissari nominati dalla Regione");

7. è necessario armonizzare le disposizioni del presente regolamento con il nuovo quadro delle norme nazionali e regionali volte alla semplificazione e informatizzazione delle procedure (tra cui, in particolare, la *legge regionale 23 luglio 2009, n. 40* "Legge di semplificazione e riordino normativo 2009" e la *legge regionale 5 ottobre 2009, n. 54*, "Istituzione del sistema informativo e del sistema statistico regionale. Misure per il coordinamento delle infrastrutture e dei servizi per lo sviluppo della società dell'informazione e della conoscenza");

8. considerato che l'articolo 42, comma 2, dello Statuto prevede che la commissione consiliare competente si pronunci entro il termine di trenta giorni dal ricevimento di un regolamento di attuazione di legge regionale e che, essendo scaduto il termine, la Giunta procede all'approvazione del regolamento;

si approva il presente regolamento:

Capo I - Ambito oggettivo di applicazione

Art. 1

Oggetto (articolo 24, comma 2, e 69 L.R. n. 1/2009).

Normativa Comparata – Regione Toscana
D.P.G.R. 24 marzo 2010, n. 33/R. (Stralcio)

Regolamento di attuazione della legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale).

1. Il presente regolamento, in attuazione degli articoli 24, comma 2, e 69 della *legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1* (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale), disciplina le modalità di assunzione agli impieghi presso l'amministrazione regionale e di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, nonché la materia degli incarichi extraimpiego autorizzabili e conferibili ai dipendenti.

(...)

Capo III-bis - Valutazione del personale ⁽⁹⁾

Sezione I - Ciclo di gestione e sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione

Art. 28-bis

Principi generali (articolo 20, L.R. n. 1/2009) ⁽¹⁰⁾.

1. La Regione adotta, nel rispetto delle relazioni sindacali, un sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione al fine di:

- a) migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità delle prestazioni erogate;
- b) incentivare il buon andamento dell'amministrazione;
- c) valorizzare ed incentivare il merito sulla base dei risultati;
- d) assicurare la trasparenza delle informazioni relative all'organizzazione.

2. La Regione favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del miglioramento continuo dei processi e dei servizi.

(9) Il presente capo (suddiviso nelle sezioni I, II e III), unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 28-bis a 28-septies decies), è stato aggiunto dall'*art. 2, D.P.G.R. 14 febbraio 2011, n. 6/R*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'*art. 5* dello stesso decreto).

(10) Il capo III-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 28-bis a 28-septies decies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'*art. 2, D.P.G.R. 14 febbraio 2011, n. 6/R*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'*art. 5* dello stesso decreto).

Art. 28-ter

Ciclo di gestione della prestazione (articolo 20, comma 2, lettera c), L.R. n. 1/2009 ⁽¹⁰⁾.

Normativa Comparata – Regione Toscana
D.P.G.R. 24 marzo 2010, n. 33/R. (Stralcio)

Regolamento di attuazione della legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale).

1. Ai fini dell'attuazione dei principi di cui all'articolo 28-bis la Regione sviluppa il ciclo di gestione della prestazione in maniera coerente con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale.

2. Costituiscono fasi del ciclo di gestione della prestazione:

a) la individuazione degli obiettivi, con l'articolazione dei risultati attesi e dei relativi indicatori;

b) l'assegnazione degli obiettivi al personale, in modo coerente con l'allocazione delle risorse;

c) il monitoraggio delle attività in corso di esercizio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) la misurazione e valutazione della qualità della prestazione;

e) l'applicazione di sistemi premianti;

f) la rendicontazione e la trasparenza dei risultati conseguiti.

(11) Il capo III-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 28-bis a 28-septies decies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'art. 2, D.P.G.R. 14 febbraio 2011, n. 6/R, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 5 dello stesso decreto).

Art. 28-quater

Obiettivi (articolo 20, comma 2, lettera c), L.R. n. 1/2009)⁽¹²⁾.

1. Gli obiettivi di cui all'articolo 28-ter, comma 2, lettera a) sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto al ciclo della programmazione regionale;

b) specifici e misurabili in termini chiari e concreti;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità degli interventi;

d) riferibili ad un periodo temporale determinato;

e) comparabili con standard di riferimento se definiti con altre amministrazioni regionali;

f) correlati con la modernizzazione e il miglioramento dell'organizzazione e dei processi;

g) correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili.

Normativa Comparata – Regione Toscana
D.P.G.R. 24 marzo 2010, n. 33/R. (Stralcio)

Regolamento di attuazione della legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale).

(12) Il capo III-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 28-bis a 28-septies decies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'art. 2, D.P.G.R. 14 febbraio 2011, n. 6/R, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 5 dello stesso decreto).

Art. 28-quinquies

Piano della qualità della prestazione organizzativa, programmi di direzione e piani di lavoro (articolo 20, comma 2, lettera c), L.R. n. 1/2009) ⁽¹³⁾ ⁽¹⁴⁾.

1. Entro il 31 gennaio di ogni anno la Giunta regionale approva il piano della qualità della prestazione organizzativa, documento programmatico annuale con proiezione triennale adottato in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale.

2. Nel piano della qualità della prestazione organizzativa sono definiti gli obiettivi, gli indicatori e i valori di riferimento su cui si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati organizzativi e sono esplicitati gli obiettivi individuali del direttore generale, dell'avvocato generale e dei direttori ⁽¹⁵⁾.

3. In coerenza con il piano della qualità della prestazione organizzativa sono sviluppati annualmente i programmi di direzione e i piani di lavoro, che costituiscono la base per la misurazione e la valutazione della qualità della prestazione del personale dirigente e delle categorie ⁽¹⁶⁾.

(13) Rubrica così modificata dall'art. 2, comma 1, del regolamento emanato con D.P.G.R. 5 agosto 2015, n. 65/R.

(14) Il capo III-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 28-bis a 28-septies decies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'art. 2, D.P.G.R. 14 febbraio 2011, n. 6/R, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 5 dello stesso decreto).

(15) Comma così modificato dall'art. 2, comma 2, del regolamento emanato con D.P.G.R. 5 agosto 2015, n. 65/R.

(16) Comma così modificato dall'art. 2, comma 3, del regolamento emanato con D.P.G.R. 5 agosto 2015, n. 65/R.

Art. 28-sexies

Relazione sulla qualità della prestazione (articolo 20, comma 2, lettera c), L.R. n. 1/2009) ⁽¹⁷⁾.

1. Entro il 30 aprile di ogni anno la Giunta regionale approva la relazione sulla qualità della prestazione che evidenzia i risultati raggiunti nell'anno precedente e ne assicura la conoscenza attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale.

(17) Il capo III-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 28-bis a 28-septies decies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'art. 2, D.P.G.R. 14 febbraio 2011, n. 6/R, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 5 dello stesso decreto).

Art. 28-septies

Sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione organizzativa (articolo 20, comma 2, lettera c), L.R. n. 1/2009)⁽¹⁸⁾.

1. Il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione evidenzia la correlazione fra la qualità della prestazione organizzativa e quella individuale.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione organizzativa è finalizzato alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi dell'ente e delle strutture organizzative in cui si articola, così come definiti nel piano della qualità della prestazione organizzativa.
3. Il sistema si basa sui seguenti criteri:
 - a) individuazione ex ante delle priorità e valutazione ex post degli obiettivi conseguiti, delle attività svolte e dei servizi offerti;
 - b) valutazione dell'efficienza dell'amministrazione nell'impiego delle risorse a disposizione;
 - c) individuazione e valutazione degli effetti dell'azione amministrativa;
 - d) comparabilità se definita in accordo con altre amministrazioni regionali.

(18) Il capo III-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 28-bis a 28-septies decies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'art. 2, D.P.G.R. 14 febbraio 2011, n. 6/R, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 5 dello stesso decreto).

Art. 28-octies

Sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione individuale (articolo 20, comma 2, lettera c), L.R. n. 1/2009)⁽¹⁹⁾.

1. Il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione individuale è finalizzato alla misurazione del contributo dei singoli in coerenza con il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.
2. Il sistema è articolato su tre distinti fattori di valutazione:
 - a) contributo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi come definiti nel piano della qualità della prestazione organizzativa;
 - b) raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;

Normativa Comparata – Regione Toscana
D.P.G.R. 24 marzo 2010, n. 33/R. (Stralcio)
Regolamento di attuazione della legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale).

c) competenze e comportamenti professionali e organizzativi messi in atto nello svolgimento del proprio ruolo.

3. La misurazione e valutazione dei risultati individuali dei dirigenti è collegata altresì alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite l'articolazione dei giudizi, nel pieno rispetto del principio del merito.

4. L'incidenza dei fattori di valutazione è modulata in funzione dei diversi livelli di responsabilità e del ruolo esercitato all'interno dell'ente.

(19) Il capo III-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 28-bis a 28-septies decies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'art. 2, D.P.G.R. 14 febbraio 2011, n. 6/R, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 5 dello stesso decreto).

Art. 28-novies

Strumenti e modalità per la misurazione e valutazione della qualità della prestazione organizzativa e individuale (articolo 20, comma 2, lettera c), L.R. n. 1/2009) ⁽²⁰⁾.

1. Con delibera della Giunta regionale, previo confronto con le rappresentanze sindacali, sono definiti il metodo, gli strumenti e le modalità per la misurazione e valutazione della qualità della prestazione organizzativa e individuale, con particolare riferimento a soggetti, tempi del processo e incidenza dei fattori di valutazione.

(20) Il capo III-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 28-bis a 28-septies decies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'art. 2, D.P.G.R. 14 febbraio 2011, n. 6/R, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 5 dello stesso decreto).

Sezione II - Organismo indipendente di valutazione

Art. 28-decies

Istituzione e funzioni (articolo 20, comma 2, lettera a), L.R. n. 1/2009) ⁽²¹⁾.

1. È istituito un organismo indipendente di valutazione (OIV) unico per il personale della Giunta regionale e degli enti dipendenti al fine di:

a) monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, informando tempestivamente la Giunta regionale in merito alle criticità riscontrate;

b) presidiare il processo di misurazione e valutazione della qualità della prestazione organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso;

c) validare la relazione sulla qualità della prestazione;

d) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione;

e) vigilare sulla corretta attribuzione dei premi ai dipendenti;

f) promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza;

g) valutare gli esiti di eventuali rilevazioni sul clima organizzativo promosse dall'amministrazione.

2. L'OIV definisce con proprio regolamento le norme concernenti il proprio funzionamento.

3. Per l'espletamento delle funzioni attribuite l'OIV si avvale delle competenti strutture regionali.

(21) Il capo III-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 28-bis a 28-septies decies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'*art. 2, D.P.G.R. 14 febbraio 2011, n. 6/R*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'*art. 5* dello stesso decreto).

Art. 28-undecies

*Composizione, requisiti, incompatibilità, durata in carica e indennità (articolo 20, comma 2, lettera b),
L.R. n. 1/2009)*⁽²²⁾.

L'OIV è composto, nel rispetto dell'equilibrio di genere, da tre a cinque membri. L'incarico è conferito con una decorrenza e per una durata che consenta l'avvio e la conclusione di non più di tre cicli di valutazione e può essere rinnovato una sola volta⁽²³⁾.

1-bis. Alle riunioni dell'OIV partecipa un dirigente dell'amministrazione individuato dal direttore generale, con funzioni di supporto tecnico e organizzativo, anche in raccordo con altre strutture regionali⁽²⁴⁾.

2. I componenti dell'OIV sono in possesso di:

a) diploma di laurea secondo il previgente ordinamento o laurea specialistica;

b) elevata professionalità ed esperienza pluriennale nel campo manageriale o dell'organizzazione e del personale o della misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati, con particolare riferimento al settore pubblico.

3. Ai componenti dell'OIV si applicano le disposizioni previste dalla *legge regionale 8 febbraio 2008, n. 5* (Norme in materia di nomine e designazioni e di rinnovo degli organi amministrativi di competenza della Regione) relativamente ad incompatibilità e a conflitto di interessi, nonché quelle previste dall'*articolo 14, comma 8 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150* (Attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15* in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni).

Normativa Comparata – Regione Toscana
D.P.G.R. 24 marzo 2010, n. 33/R. (Stralcio)

Regolamento di attuazione della legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale).

4. Ai componenti dell'OIV spetta un'indennità per ogni ciclo annuale di valutazione nella misura fissata con deliberazione della Giunta regionale, nei limiti delle risorse disponibili ⁽²⁵⁾.

(22) Il capo III-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 28-bis a 28-septies decies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'art. 2, D.P.G.R. 14 febbraio 2011, n. 6/R, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 5 dello stesso decreto).

(23) Comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, del regolamento approvato con D.P.G.R. 22 dicembre 2014, n. 80/R. Il testo precedente era così formulato: «1. L'OIV è composto, nel rispetto dell'equilibrio di genere, da tre a cinque membri. L'incarico ha durata triennale e può essere rinnovato una sola volta.».

(24) Comma aggiunto dall'art. 3, comma 1, del regolamento emanato con D.P.G.R. 5 agosto 2015, n. 65/R.

(25) Comma così sostituito dall'art. 1, comma 2, del regolamento approvato con D.P.G.R. 22 dicembre 2014, n. 80/R. Il testo precedente era così formulato: «4. Ai componenti dell'OIV spetta un'indennità annua nella misura fissata con deliberazione della Giunta regionale nei limiti delle risorse disponibili.».

Sezione III - Strumenti volti a premiare il merito

Art. 28-duodecies

Sistema premiante e fasce di merito (articolo 20, comma 2, lettera d), L.R. n. 1/2009) ⁽²⁶⁾.

1. Il sistema premiante connesso alla misurazione e valutazione della qualità della prestazione è finalizzato alla valorizzazione del merito attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi. Il sistema premiante valorizza:

a) il contributo dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'ente;

b) il raggiungimento dei risultati connessi ad obiettivi individuali e di gruppo assegnati a ciascuno e ai comportamenti professionali messi in atto nello svolgimento del proprio ruolo.

2. L'attribuzione degli incentivi connessi al contributo di cui al comma 1, lettera a), nel rispetto dei criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata, è effettuata a seguito del raggiungimento dei risultati organizzativi, come definiti nel piano della qualità della prestazione organizzativa, in funzione dei diversi livelli di responsabilità e del ruolo esercitato all'interno dell'ente.

3. L'attribuzione degli incentivi connessi a quanto previsto al comma 1, lettera b), nel rispetto dei criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata, è operata collocando il personale dirigenziale e delle categorie in fasce di merito individuate in numero da tre a sette.

4. Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla qualità della prestazione individuale è attribuita al personale dirigente e delle categorie che si colloca nella fascia di merito più alta.

Normativa Comparata – Regione Toscana
D.P.G.R. 24 marzo 2010, n. 33/R. (Stralcio)

Regolamento di attuazione della legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale).

5. Nel rispetto di quanto previsto dai commi 3 e 4, il numero delle fasce, le quote di risorse da distribuire tra le fasce di merito e la quota massima di personale da collocare in ciascuna fascia sono determinate in sede di contrattazione con le rappresentanze sindacali.

6. [L'OIV redige annualmente le graduatorie delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e delle categorie] ⁽²⁷⁾.

7. L'OIV propone annualmente alla Giunta regionale le valutazioni del direttore generale, dell'avvocato generale e dei vertici amministrativi degli enti dipendenti ⁽²⁸⁾.

7-bis. Ai fini dell'approvazione della relazione di cui all'articolo 28-sexies, l'OIV esprime annualmente alla Giunta regionale un parere sul conseguimento complessivo degli obiettivi organizzativi dell'Ente, delle strutture di vertice e degli enti dipendenti, come risultante dal monitoraggio finale condotto dalle competenti strutture ⁽²⁹⁾.

7-ter. Il direttore generale formula la proposta di valutazione dei direttori ai sensi dell'*articolo 19, comma 2 della L.R. 1/2009* con il supporto della struttura competente in materia di sistemi di valutazione della prestazione ⁽³⁰⁾.

8. Con deliberazione della Giunta regionale, assunta ai sensi dell'*articolo 15, comma 2 della L.R. 1/2009*, è determinato l'eventuale premio di risultato spettante al direttore generale, ai singoli direttori e all'avvocato generale, da corrisponderci in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il suddetto premio di risultato non può essere superiore al 20 per cento della retribuzione annua spettante ⁽³¹⁾.

(26) Il capo III-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 28-bis a 28-septies decies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'*art. 2, D.P.G.R. 14 febbraio 2011, n. 6/R*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'*art. 5* dello stesso decreto).

(27) Comma abrogato dall'*art. 4, comma 1, del regolamento emanato con D.P.G.R. 5 agosto 2015, n. 65/R*.

(28) Comma così sostituito dall'*art. 4, comma 2, del regolamento emanato con D.P.G.R. 5 agosto 2015, n. 65/R*. Il testo precedente era così formulato: «7. L'OIV propone annualmente alla Giunta regionale le valutazioni dei direttori generali e dell'avvocato generale.».

(29) Comma aggiunto dall'*art. 4, comma 3, del regolamento emanato con D.P.G.R. 5 agosto 2015, n. 65/R*.

(30) Comma aggiunto dall'*art. 4, comma 4, del regolamento emanato con D.P.G.R. 5 agosto 2015, n. 65/R*.

(31) Comma così sostituito dall'*art. 4, comma 5, del regolamento emanato con D.P.G.R. 5 agosto 2015, n. 65/R*. Il testo precedente era così formulato: «8. La percentuale massima del premio di risultato spettante ai singoli direttori generali e all'avvocato generale è pari al 20 per cento della retribuzione annua spettante a ciascun direttore o avvocato generale. Il premio spettante a ciascun direttore generale e all'avvocato generale per la qualità della prestazione organizzativa e la qualità della prestazione individuale viene attribuito con deliberazione della Giunta regionale in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati.».

Art. 28-ter decies

Progressioni economiche (articolo 20, comma 2, lettera d), L.R. n. 1/2009) ⁽³²⁾.

Normativa Comparata – Regione Toscana
D.P.G.R. 24 marzo 2010, n. 33/R. (Stralcio)

Regolamento di attuazione della legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale).

1. Il conseguimento dei risultati individuali o collettivi rilevato dal sistema di valutazione e lo sviluppo delle competenze professionali costituiscono criterio per il riconoscimento delle progressioni economiche ad una quota di dipendenti sulla base di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e decentrata, nei limiti delle risorse disponibili.

(32) Il capo III-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 28-bis a 28-septies decies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'art. 2, D.P.G.R. 14 febbraio 2011, n. 6/R, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 5 dello stesso decreto).

Art. 28-quater decies

Premio per l'efficienza (articolo 20, comma 2, lettera d), L.R. n. 1/2009) ⁽³³⁾.

1. L'amministrazione può riservare fino al 30 per cento della quota di risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi interni di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione per premiare il personale direttamente coinvolto secondo criteri definiti dalla contrattazione collettiva integrativa e destinare la quota residua all'incremento delle somme per la medesima contrattazione.

(33) Il capo III-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 28-bis a 28-septies decies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'art. 2, D.P.G.R. 14 febbraio 2011, n. 6/R, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 5 dello stesso decreto).

Art. 28-quinquies decies

Attribuzione di incarichi e responsabilità (articolo 20, comma 2, lettera d), L.R. n. 1/2009) ⁽³⁴⁾.

1. La professionalità attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio ai fini dell'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e trasparenti definiti in sede di confronto con le rappresentanze sindacali.

(34) Il capo III-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 28-bis a 28-septies decies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'art. 2, D.P.G.R. 14 febbraio 2011, n. 6/R, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 5 dello stesso decreto).

Art. 28-sexies decies

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale (articolo 20, comma 2, lettera d), L.R. n. 1/2009) ⁽³⁵⁾.

Normativa Comparata – Regione Toscana
D.P.G.R. 24 marzo 2010, n. 33/R. (Stralcio)

Regolamento di attuazione della legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale).

1. I contributi individuali attestati dal sistema di misurazione e valutazione costituiscono criterio ai fini dell'accesso dei dipendenti ai percorsi di alta formazione, nei limiti delle risorse disponibili, secondo criteri oggettivi e trasparenti definiti in sede di confronto con le rappresentanze sindacali.

(35) Il capo III-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 28-bis a 28-septies decies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'*art. 2, D.P.G.R. 14 febbraio 2011, n. 6/R*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'*art. 5* dello stesso decreto).

Art. 28-septies decies
Disposizioni di prima applicazione⁽³⁶⁾.

1. Per l'anno 2011 il termine di approvazione del piano della qualità della prestazione organizzativa è fissato al 31 marzo 2011.

2. Il perfezionamento del sistema di valutazione, con particolare riferimento alle metodologie, agli strumenti e ai metodi relativi alla qualità della prestazione organizzativa, è attuato nel corso dell'anno 2011 e il sistema stesso entra a regime, con le eventuali modifiche che si renderanno necessarie nel corso della prima applicazione, con il ciclo di valutazione relativo all'anno 2012.

(36) Il capo III-bis, unitamente agli articoli che lo compongono (articoli da 28-bis a 28-septies decies, ivi compreso quindi il presente articolo), è stato aggiunto dall'*art. 2, D.P.G.R. 14 febbraio 2011, n. 6/R*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'*art. 5* dello stesso decreto).

(...)

REGIONE VENETO

L.R. 31 dicembre 2012, n. 54. (Art. 28)

Legge regionale per l'ordinamento e le attribuzioni delle strutture della Giunta regionale in attuazione della legge regionale statutaria 17 aprile 2012, n. 1 "Statuto del Veneto".

Publicata nel B.U. Veneto 31 dicembre 2012, n. 110.

(...)

Articolo 28 *Organismo indipendente di valutazione* ⁽⁴⁾.

1. È istituito un Organismo indipendente di valutazione per la verifica dei risultati della gestione amministrativa per il personale del ruolo della Giunta regionale.
2. L'Organismo indipendente di valutazione per il personale della Giunta regionale è composto da tre soggetti esterni all'amministrazione, nominati con decreto del Presidente della Giunta regionale, dotati di elevata professionalità e di pluriennale esperienza in materia di valutazione con particolare riferimento al settore pubblico, in coerenza con le disposizioni di cui al *decreto legislativo n. 150 del 2009*.
3. La Giunta regionale con proprio provvedimento può stipulare convenzioni apposite e determina i compiti e le funzioni dell'Organismo.
4. L'Organismo indipendente di valutazione propone i criteri del processo di valutazione approvati con provvedimento della Giunta regionale ed assicura la correttezza metodologica di tale processo.
5. L'Organismo resta in carica per un massimo di tre anni; l'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

(4) Vedi, anche, la *Delib.G.R. 12 marzo 2013, n. 301*.

(...)

Delib.G.R. 12 marzo 2013, n. 301.

Disposizioni in materia di disciplina dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in applicazione del D.Lgs. n. 150/2009. Art. 28 della L.R. 31 dicembre 2012, n. 54.

Publicata nel B.U. Veneto 26 marzo 2013, n. 28.

Note per la trasparenza:

Con il presente provvedimento vengono stabilite le disposizioni in materia di disciplina dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in applicazione del *D.Lgs. n. 150/2009. Art. 28 della L.R. 31 dicembre 2012, n. 54.*

Il Vice Presidente, on. Marino Zorzato, riferisce quanto segue:

il *Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, in attuazione degli *articoli da 2 a 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15*, ha recato ai titoli II e III una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, prevedendo, tra l'altro, disposizioni concernenti la misurazione, valutazione e trasparenza della performance e la valorizzazione del merito dei dipendenti.

Le disposizioni introdotte dalla fonte legislativa sopra richiamata sono "volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento" (*articolo 3 comma 1 del D.Lgs. 150/2009*).

La Regione, già a seguito dell'entrata in vigore del D.Leg.vo. 150/2009 ha provveduto a deliberare gli adempimenti di prima applicazione (DGR n. 3371 del 30 dicembre 2010) e a dotarsi di un Organismo Indipendente di Valutazione (D.P.G.R. n. 4 del 27 gennaio 2011).

Ora il suddetto organismo è stato ricompreso nell'alveo della nuova legge regionale sull'ordinamento e le attribuzioni delle strutture (*L.R. n. 54/2012*) e l'art. 28 stabilisce che la Giunta Regionale, con proprio provvedimento, possa stipulare apposite convenzioni e determinare compiti e funzioni dell'organismo.

Per quanto concerne compiti e funzioni dell'OIV, si ritiene che il medesimo debba:

1. proporre i criteri del processo di valutazione, approvati quindi dalla Giunta Regionale nell'ambito del Piano della Performance;
2. assicurare la correttezza metodologica del processo;
3. occuparsi in generale di tutto quanto previsto dall'art. 14 del D.leg.vo 150/2009.

Si ritiene inoltre, e questo è l'altro rilevante aspetto previsto dal citato *art. 28 della L.R. 54/2012*, che l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Regione possa svolgere le proprie funzioni anche in favore di Enti Strumentali/Aziende Regionali previa stipula di apposita convenzione che, nel suo schema-tipo, viene allegata al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale.

Alla firma delle singole convenzioni si ritiene di incaricare il Segretario Generale della Programmazione.

Ciò si ritiene possa perseguire un duplice obiettivo.

- da un lato ridurre la costituzione di ulteriori organismi e il contenimento, conseguentemente, delle spese di funzionamento;

- dall'altro favorire unicità di indirizzo e di regia da parte della Regione in merito agli obiettivi strategici degli enti da essa dipendenti.

Il relatore conclude la propria relazione e propone all'approvazione della Giunta Regionale il seguente provvedimento.

LA GIUNTA REGIONALE

- Udito il relatore, incaricato dell'istruzione dell'argomento in questione ai sensi dell'art. 53, 4° comma dello Statuto, il quale dà atto che la struttura competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale e regionale;

- Visti gli *articoli da 2 a 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15*;

- Visto il *D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009*;

- Visto l'*articolo 6 del D.Lgs. 1° agosto 2011, n. 141*;

- Vista la *legge regionale 31 dicembre 2012, n. 54* e in particolare, l'art. 28.

Delibera

[Testo della deliberazione]

1. di stabilire che l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Regione debba svolgere i seguenti compiti e funzioni:

- proporre i criteri del processo di valutazione, approvati quindi dalla Giunta Regionale nell'ambito del Piano della Performance;

- assicurare la correttezza metodologica del processo;

- occuparsi in generale di tutto quanto previsto dall'*art. 14 del D.Lgs. 150/2009*.

2. di stabilire altresì che l'OIV della Regione possa svolgere le proprie funzioni anche in favore degli Enti strumentali previa stipula di apposita convenzione secondo lo schema-tipo allegato al presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale (Allegato A);

3. di incaricare, per la Regione, della stipula delle predette convenzioni il Segretario Generale della Programmazione;

Normativa Comparata – Regione Veneto

Delib.G.R. 12 marzo 2013, n. 301.

Disposizioni in materia di disciplina dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in applicazione del D.Lgs. n. 150/2009, Art. 28 della L.R. 31 dicembre 2012, n. 54..

4. di precisare che ogni Azienda ed Ente farà fronte alla spesa derivante dalla corresponsione dei compensi con le risorse finanziarie, umane e strumentali, disponibili a legislazione vigente;
5. di dare atto che la presente deliberazione non comporta spesa a carico del bilancio regionale.
6. di pubblicare il presente atto sul Bollettino Ufficiale della Regione del Veneto.

Allegato A Convenzione

CONVENZIONE

FRA

La Regione del Veneto, rappresentante ai fini della sottoscrizione del presente atto, dal Segretario Generale della Programmazione, giusta Delib.G.R. n. _____ del _____

E

l'Ente _____ rappresentato da _____

PER

lo svolgimento dei compiti e delle funzioni di Organismo Indipendente di valutazione (O.I.V.) della Regione del Veneto, nominato con D.P.G.R. n. 4 del 27 gennaio 2011 e s.m.i.,.

Le parti, come sopra rappresentate, convengono e stipulano quanto segue:

1 - L'Ente _____ intende avvalersi dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) della Regione del Veneto per un periodo di anni 3, salvo proroga, prendendo atto dei compiti e delle funzioni stabilite dalla Giunta Regionale con provvedimento n. _____ del _____, allegato alla presente convenzione;

2 - L'Ente _____ prende atto che la definizione, in particolare, degli obiettivi di performance organizzativa, dovrà essere coerente con gli indirizzi di programmazione regionale e con le relative politiche di bilancio;

3 - La Regione, attraverso le proprie strutture competenti per materia, assicura adeguato supporto tecnico e monitora congiuntamente l'andamento del processo di valutazione della performance nello sviluppo della sue diverse fasi;

4 - L'Ente si impegna a corrispondere a ciascun componente dell'O.I.V. un compenso di euro 1000,00 annuo onnicomprensivo;

Normativa Comparata – Regione Veneto

Delib.G.R. 12 marzo 2013, n. 301.

Disposizioni in materia di disciplina dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in applicazione del D.Lgs. n. 150/2009, Art. 28 della L.R. 31 dicembre 2012, n. 54..

5 - Per tutto quanto non previsto dal presente atto si farà riferimento a quanto disposto dal D.Leg.vo 150/2009, in quanto applicabile alle amministrazioni regionali e locali e alla *L.R. 31 dicembre 2012, n. 54*;

6 - In caso di controversia sarà competente il Foro di Venezia.

Venezia, lì

IL SEGRETARIO GENERALE
DELLA PROGRAMMAZIONE

IL RAPPRESENTANTE DELL'ENTE

REGIONE UMBRIA

L.R. 25 ottobre 2011, n. 9.

Norme in materia di ottimizzazione della produttività e di efficienza del personale e della dirigenza del Consiglio regionale.

Publicata nel B.U. Umbria 2 novembre 2011, n. 48.

Art. 1 *Oggetto, finalità e principi.*

1. La Regione, nel rispetto degli *articoli 31 e 47 dello Statuto regionale* e dei principi contenuti nel *decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150* (Attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), disciplina il sistema di valutazione delle strutture e del personale del Consiglio regionale, al fine di assicurare elevati standard qualitativi dei servizi offerti, anche attraverso la valorizzazione della produttività e dell'efficienza organizzativa e individuale.

2. La misurazione e la valutazione della produttività e dell'efficienza tengono conto delle peculiarità istituzionali ed organizzative del Consiglio regionale e sono volte al miglioramento della qualità delle attività svolte, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dalle unità organizzative e dai singoli, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

3. È istituito, presso il Consiglio regionale, l'Organismo indipendente di valutazione di cui all'*articolo 14 del D.Lgs. n. 150/2009*.

Art. 2 *Disposizioni attuative e transitorie.*

1. L'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale, con propri atti, disciplina le procedure afferenti il sistema di valutazione e le modalità di costituzione e di funzionamento dell'organismo della valutazione di cui all'*articolo 1*, in modo da assicurarne la piena operatività dal 1° gennaio 2012.

2. Nelle more dell'adozione degli atti di cui al comma 1, la valutazione del Segretario generale e del personale del Consiglio regionale, ivi compreso quello dirigenziale, anche ai fini dell'attribuzione delle risorse integrative, è effettuata in applicazione delle disposizioni vigenti.

La presente legge è dichiarata urgente ai sensi dell'*articolo 38, comma 1 dello Statuto regionale* ed entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Normativa Comparata – Regione UMBRIA
L.R. 25 ottobre 2011, n. 9.

Norme in materia di ottimizzazione della produttività e di efficienza del personale e della dirigenza del Consiglio regionale.

La presente legge regionale sarà pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione.

È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Regione Umbria.
