

## 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** <sup>(48)</sup>

##### **Art. 36-bis**

*Fasi della misurazione e valutazione delle prestazioni* <sup>(49)</sup>.

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 <sup>(50)</sup>.*

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 <sup>(51)</sup>.*

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* <sup>(52)</sup>.

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 <sup>(53)</sup>.

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 <sup>(54)</sup>.

---

(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;

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* <sup>(55)</sup> <sup>(56)</sup>.

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* <sup>(57)</sup>.

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*.