

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*;

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.

(...)
