

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 deliberi 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 extraimpiego 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).

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⁾.

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.

(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;

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).

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.

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 corrispondersi 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⁾.

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) ⁽³²⁾.

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) ⁽³³⁾.

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) ⁽³⁴⁾.

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).

(...)