



**PROPOSTA DI LEGGE N. 174/9^DI INIZIATIVA DELLA GIUNTA
REGIONALE RECANTE:**

“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”
(Delib. G. R. n. 76 del 18 marzo 2011)

RELATORE: CAPUTO

**IL DIRIGENTE
F.TO PIETRO MODAFFERI**

**IL PRESIDENTE
F.TO GIUSEPPE CAPUTO**

PROPOSTA DI LEGGE N. 174/9^A DI INIZIATIVA DELLA GIUNTA REGIONALE RECANTE:
"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" (DELIB. G. R. N. 76 DEL 18 MARZO 2011)

RELAZIONE

L'emanazione 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) segna l'avvio di un percorso complesso ed impegnativo, che coinvolge gli attori del settore pubblico in una sfida importante: riaffermare la fiducia della collettività nell'operato delle pubbliche amministrazioni e restituire valore alla figura del funzionario pubblico.

La presente proposta di legge costituisce il primo passo rispetto al quale la Regione Calabria dà avvio al procedimento di adeguamento della propria normativa ai principi fondamentali contenuti nel citato decreto. Il concetto di valutazione nella riforma Brunetta, contenuta nel citato decreto legislativo, opera in maniera onnicomprensiva interessando la valutazione della *performance* organizzativa e, strettamente correlata, di quella individuale. In realtà la valutazione della performance è uno dei perni, unitamente alla valorizzazione del merito, su cui si fonda l'intera logica della riforma.

La valutazione si svolge secondo un percorso a cascata: il vertice politico che assegna gli obiettivi valuta i livelli dirigenziali apicali, sulla scorta della proposta che riceve dall'organismo indipendente di valutazione della *performance*, i dirigenti a loro volta valutano il personale ad essi assegnato.

La proposta in calce è composta da 17 articoli.

L'art. 1 prevede che il sistema di ottimizzazione del lavoro e di modernizzazione dei controlli interni è adottato con atti di natura regolamentare tenendo conto dei pronunciamenti della Commissione nazionale per la Valutazione, Trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni (da qui in avanti CIVIT) istituita ai sensi dell'art. 13 del citato decreto. Gli atti di natura regolamentare dovranno ispirarsi ai principi dettati dal decreto legislativo 150/2009.

L'art. 2 delinea gli ambiti di applicazione delle disposizioni. Infatti, le norme contenute nella presente proposta non riguardano solo gli uffici e le strutture organizzative della Giunta regionale, ma anche tutti gli enti strumentali e ausiliari della Regione nonché le Aziende sanitarie ed ospedaliere e le società o consorzi partecipati almeno al 50% dalla Regione.

Al fine di rendere chiaro il concetto di sistema integrato, di performance individuale ed organizzativa all'articolo 3 sono contenute le definizioni valide ai fini dell'applicazione della presente legge. Tali definizioni, sono in linea con quanto elaborato dalla CIVIT nello spirito del d.lgs. 150/2009: *"la performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Pertanto, il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione e, come tale, si presta ad essere misurata e gestita"*. Al comma 2 i regolamenti regionali individuano le articolazioni organizzative ai quali è attribuita autonoma

PROPOSTA DI LEGGE N. 174/9^A DI INIZIATIVA DELLA GIUNTA REGIONALE RECANTE:
"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" (DELIB. G. R. N. 76 DEL 18 MARZO 2011)

rilevanza ai fini della performance organizzativa e le posizioni di responsabilità gestionale, diverse dall'ambito dirigenziale, ai quali è attribuita autonoma rilevanza ai fini dell'attribuzione della performance individuale.

L'articolo 4 indica le funzioni costituenti il sistema integrato di ottimizzazione del lavoro e dei controlli interni. Esso è dato dal controllo strategico e di gestione; dalla valutazione del personale dirigente e non dirigente; dalla rilevazione e valutazione della performance organizzativa; dal controllo di regolarità amministrativa e contabile; dal sistema degli incentivi e dal sistema di trasparenza.

Gli articoli 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 13 disciplinano nel dettaglio le funzioni costituenti il sistema integrato di ottimizzazione del lavoro e dei controlli interni.

Il controllo di strategico (art. 5) fa capo alla Giunta regionale e consiste nel monitoraggio e nella valutazione dello stato di attuazione e dei risultati conseguiti dalle politiche regionali in attuazione del programma di governo del Presidente della Giunta regionale. Il controllo di gestione (art. 6) supporta il management nel perseguimento dell'efficacia, efficienza e economicità dell'azione amministrativa. I regolamenti di attuazione dovranno progressivamente integrare i due controlli.

La valutazione del personale (art. 7), dirigente e non, è uno strumento per la verifica della performance individuale. Tale valutazione, si esplica in più fasi, quella della pianificazione, quella del monitoraggio e quella della rendicontazione ed è disciplinata dettagliatamente nel regolamento di attuazione. La fase di pianificazione individua gli obiettivi che devono essere pertinenti, misurabili, chiari, raggiungibili, sfidanti e temporalmente definiti. La rilevazione e valutazione della performance organizzativa, offre un quadro complessivo delle dimensioni della performance che il sistema di misurazione e valutazione dovrà contemplare. Questo presume quindi che nella fase di definizione degli obiettivi, ciascuna di queste dimensioni dovrà essere considerata. In ogni caso, dall'articolato di questa disposizione esiste una certa gerarchia delle dimensioni, tenendo conto che la prima dimensione riguarda l'out come ("attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività") e che le quattro dimensioni successive (lettere a), b), c), d), e), e f) del comma 2) pongono l'accento sul "come", cioè sulla capacità delle strutture ad attuare tali politiche. Questa enfasi è direttamente ricollegabile alla finalità della proposta, cioè l'affermazione della cultura del miglioramento continuo nella amministrazione pubblica regionale. Un ultimo elemento rilevante riguarda l'integrazione, nelle dimensioni della performance, degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Con il controllo di regolarità amministrativa e contabile (art. 8) si accerta la regolarità, la legittimità e la correttezza dell'azione amministrativa e datoriale dei dirigenti. I decreti dirigenziali sono immediatamente esecutivi, salvo disposizioni di legge, prima della repertoriazione da parte del dirigente dell'apposita struttura. Quest'ultimo, prima della registrazione dell'atto può chiederne, evidenziando le irregolarità riscontrate, un riesame dell'atto. Semestralmente l'organismo regionale indipendente di valutazione riceve una relazione sull'attività di decretazione dei dirigenti. A sua volta tale organismo trasmette

PROPOSTA DI LEGGE N. 174/9^ DI INIZIATIVA DELLA GIUNTA REGIONALE RECANTE:
"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" (DELIB. G. R. N. 76 DEL 18 MARZO 2011)

alla Giunta, annualmente, una relazione sull'attività di controllo dei decreti dirigenziali. Il controllo di regolarità contabile è effettuato dalla Ragioneria generale.

Le disposizioni contenute nell'articolo 10, rubricato Piano annuale degli incentivi, hanno l'intento di segnare una inversione di rotta rispetto alla generale tendenza alla distribuzione a pioggia dei benefici. Il che si traduce nell'affermazione di un effettivo criterio di selettività nell'attribuzione degli incentivi economici e di carriera, in modo da premiare i capaci e meritevoli. Tale sistema sarà alimentato dalle risorse disponibili per la contrattazione collettiva nazionale e decentrata. I regolamenti di attuazione detteranno le disposizioni di dettaglio per la individuazione delle fasce di merito.

L'articolo 11 dispone l'istituzione dell'Organismo indipendente di valutazione. Tale organismo è composto da tre membri, di entrambi i generi, di cui almeno uno esterno, scelto tra esperti in materia di management. L'Organismo è presieduto da uno dei componenti esterni ed è nominato, con decreto del Presidente della Giunta regionale, per un massimo di tre anni. I componenti interni saranno esonerati dallo svolgimento delle ordinarie funzioni. L' Organismo indipendente di valutazione espleta le attività di monitoraggio del controllo strategico e di gestione e propone i relativi provvedimenti alla Giunta regionale; predispose la relazione annuale di monitoraggio e valutazione; propone alla Giunta regionale la valutazione dei dirigenti apicali; assicura il supporto alla Giunta regionale, ed ai dirigenti nell'attività di rilevazione e valutazione delle *performance* individuali e organizzative; valida le regole metodologiche e le linee guida del sistema integrato di controllo strategico e di gestione e di valutazione dei dirigenti. Il regolamento di attuazione dell'Organismo indipendente di valutazione è adottato dalla Giunta regionale nel pieno rispetto delle procedure di consultazione sindacale.

L'organismo indipendente di valutazione elabora la relazione annuale di monitoraggio e valutazione prevista dall'articolo 12. Tale documento è adottato dalla Giunta regionale e contiene 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. L'approvazione della relazione è condizione inderogabile per l'erogazione degli incentivi.

L'articolo 13 contiene le norme sulla trasparenza. L'articolo 14 promuove la collaborazione con la sezione regionale della Corte dei Conti ai fini di una migliore gestione finanziaria ed una più efficace ed efficiente azione amministrativa regionale. L'articolo 15 modificando la legge regionale 7 agosto 2002, n. 31 (Misure organizzative di razionalizzazione e di contenimento della spesa per il personale) con l'aggiunta del comma 2 bis all'articolo 7 fa rientrare nelle esclusiva competenza dei dirigenti, fatta salva l'informativa ai sindacati, le misure di micro - organizzazione relative all'articolazione organizzativa di cui sono titolari. Gli articoli 16 e 17 contengono le norme transitorie.

La presente proposta, infine, non comporta costi aggiuntivi, per cui non si rende necessaria la norma finanziaria.

PROPOSTA DI LEGGE N. 174/9^ DI INIZIATIVA DELLA GIUNTA REGIONALE RECANTE:
"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" (DELIB. G. R. N. 76 DEL 18 MARZO 2011)

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'art. 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)

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.

PROPOSTA DI LEGGE N. 174/9^A DI INIZIATIVA DELLA GIUNTA REGIONALE RECANTE:
"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" (DELIB. G. R. N. 76 DEL 18 MARZO 2011)

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 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;
 - 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.

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.

PROPOSTA DI LEGGE N. 174/9^ DI INIZIATIVA DELLA GIUNTA REGIONALE RECANTE:
"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" (DELIB. G. R. N. 76 DEL 18 MARZO 2011)

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.

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,

PROPOSTA DI LEGGE N. 174/9^A DI INIZIATIVA DELLA GIUNTA REGIONALE RECANTE:
"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" (DELIB. G. R. N. 76 DEL 18 MARZO 2011)

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 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 regolamento regionale 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;

PROPOSTA DI LEGGE N. 174/9[^] DI INIZIATIVA DELLA GIUNTA REGIONALE RECANTE:
"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" (DELIB. G. R. N. 76 DEL 18 MARZO 2011)

- 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 repertoriazione entro dieci giorni dalla loro adozione. Se non sono assunti dal dirigente apicale della struttura competente, gli stessi devono essere trasmessi con richiesta di repertoriazione da parte di questi o del suo vicario.
3. Il dirigente della struttura preposta alla repertoriazione dei decreti dirigenziali può chiedere al dirigente che ha adottato l'atto, prima della registrazione, un riesame dello stesso con adeguata motivazione che evidenzii le illegittimità od irregolarità riscontrate.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Il controllo di regolarità contabile è effettuato dalla Ragioneria generale, con le modalità ed i termini previsti dalla legge regionale n. 8/2002.

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

PROPOSTA DI LEGGE N. 174/9^ DI INIZIATIVA DELLA GIUNTA REGIONALE RECANTE:
"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" (DELIB. G. R. N. 76 DEL 18 MARZO 2011)

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 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) espleta le attività di monitoraggio del controllo strategico e di gestione e propone i relativi provvedimenti alla Giunta regionale;
 - b) predispose la relazione di cui all'articolo 12;
 - c) propone alla Giunta regionale 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;
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.

Art. 12

(Relazione annuale di monitoraggio e valutazione)

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 elaborata dall'Organismo regionale indipendente

PROPOSTA DI LEGGE N. 174/9^ DI INIZIATIVA DELLA GIUNTA REGIONALE RECANTE:
"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" (DELIB. G. R. N. 76 DEL 18 MARZO 2011)

di valutazione sulla base del monitoraggio effettuato dalla struttura di supporto.

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.

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. Dopo il comma 2 dell'articolo 7 della legge regionale 7 agosto 2002, n. 31 (Misure organizzative di razionalizzazione e di contenimento della spesa per il personale), 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 preposti, fatta salva l'informazione alle rappresentanze sindacali, ove prevista; 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, nonché la determinazione delle funzioni e della struttura di settori, servizi e uffici".

Art. 16

(Modifiche alla l.r. 13 maggio 1996, n.7)

1. All'art. 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

PROPOSTA DI LEGGE N. 174/9^ DI INIZIATIVA DELLA GIUNTA REGIONALE RECANTE:
"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" (DELIB. G. R. N. 76 DEL 18 MARZO 2011)

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.

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'art. 27 della legge regionale 13 maggio 1996, n. 7;
- b) l'art. 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.

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