



*Consiglio regionale della Calabria*

TESTO VIGENTE	PROPOSTA DI MODIFICA
<b>Legge regionale 3 febbraio 2012, n. 4</b> <i>Misura in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'amministrazione del Consiglio regionale</i>	
CAPO I Misurazione, valutazione e trasparenza della performance	
Art. 1 Principi generali.	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:	1. Il Consiglio regionale [ <del>nel rispetto delle relazioni sindacali, adotta progressivamente un apposito sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti</del> ] <b>disciplina secondo le modalità conformi alle norme di legge, alle Linee Guida del Dipartimento della Funzione pubblica e alla contrattazione collettiva, le disposizioni in materia di misurazione e valutazione della performance,</b> al fine di:
a) migliorare l'organizzazione e la funzionalità dell'istituzione;	Identico
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.	Identico
	<b>3. La misurazione e la valutazione delle performance è condizione necessaria e</b>



*Consiglio regionale della Calabria*

TESTO VIGENTE	PROPOSTA DI MODIFICA
	rilevante ai fini dell'erogazione dei premi e degli incentivi, incluso il trattamento retributivo legato alla performance, del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità, incluso il conferimento di incarichi dirigenziali e di incarichi di elevata qualificazione.
	<b>4. La valutazione negativa come disciplinata nel Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP) rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare.</b>
Art. 2 Performance organizzativa e individuale	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.	Identico
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.	Identico
Art. 3 Sistema di misurazione e valutazione della performance.	Art. 3 Sistema di misurazione e valutazione della performance.
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.	1. Il sistema di misurazione e valutazione <del>[di cui al comma 1 dell'articolo 1 è adottato dall'Ufficio di Presidenza, su proposta dell'Organismo di cui al successivo articolo 8]</del> <b>è adottato e aggiornato annualmente dall'Ufficio di Presidenza, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, [sentite] previo confronto con le</b> organizzazioni sindacali.



## Consiglio regionale della Calabria

TESTO VIGENTE	PROPOSTA DI MODIFICA
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individua:	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);	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 <b>ss.mm.ii.</b> (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;	Identico
c) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.	c) le procedure di conciliazione <b>a garanzia dei valutati</b> relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance
3. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:	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;	Identico
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;	Identico
c) dal Direttore generale, cui compete la valutazione della performance individuale dei dirigenti su proposta dei Dirigenti	c) <b>dal Segretario e</b> dal Direttore generale, cui compete la valutazione della performance individuale dei dirigenti su proposta dei Dirigenti preposti alla direzione delle Aree



## Consiglio regionale della Calabria

TESTO VIGENTE	PROPOSTA DI MODIFICA
preposti alla direzione delle Aree funzionali di riferimento;	funzionali di riferimento, <b>previo parere dell'OIV</b> ;
d) dai dirigenti, cui compete la valutazione della performance individuale del personale assegnato.	Identico
	<b>e) dai cittadini o dagli altri utenti finali dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'Ente.</b>
Art. 4 Ciclo di gestione della performance.	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.	Identico
2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:	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;	a) definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, <b>tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;</b>
b) assegnazione degli obiettivi ai dirigenti ed al personale, in modo coerente con l'allocazione delle risorse professionali, finanziarie e strumentali;	Identico
c) monitoraggio in corso di esercizio delle attività correlate agli obiettivi ed eventuale attivazione di interventi di correzione;	Identico
	<b>c bis) Gli Organismi indipendenti di valutazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano anche la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo</b>



## Consiglio regionale della Calabria

TESTO VIGENTE	PROPOSTA DI MODIFICA
	politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione;
	c ter) Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione.
d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale ed applicazione del sistema premiante;	Identico
e) rendicontazione dei risultati conseguiti e pubblicazione degli stessi e delle valutazioni, ai fini della trasparenza dell'azione amministrativa.	e) rendicontazione dei risultati conseguiti <b>agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi</b> e pubblicazione degli stessi e delle valutazioni, ai fini della trasparenza dell'azione amministrativa.
Art. 5 Obiettivi e indicatori.	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.	1. La programmazione degli obiettivi, ai fini del ciclo della performance, ha di norma cadenza triennale. [ <del>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.</del> ]
	<b>1 bis. Gli obiettivi si articolano in obiettivi generali e obiettivi specifici.</b>
	<b>1 ter. Gli obiettivi generali, connessi alla performance organizzativa dell'Ente,</b>



## Consiglio regionale della Calabria

TESTO VIGENTE	PROPOSTA DI MODIFICA
	identificano le priorità strategiche dell'Amministrazione con riferimento alle attività e ai servizi erogati, attuando le linee strategiche adottate dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo, in relazione alle finalità istituzionali, al livello e alla qualità dei servizi da garantire agli stakeholder, interni ed esterni, Sono definiti, con cadenza triennale, anche in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sono misurati attraverso indicatori di impatto.
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).	Identico
3. Gli obiettivi sono declinati in obiettivi strategici e di articolazione organizzativa, e costituiscono il riferimento per la valutazione della prestazione dei dipendenti.	3. [ <del>Gli obiettivi sono declinati in obiettivi strategici e di articolazione organizzativa, e costituiscono il riferimento per la valutazione della prestazione dei dipendenti.</del> ] <b>Gli obiettivi, sia generali che specifici, sono:</b>
4. Gli obiettivi devono essere:	[ <del>4. Gli obiettivi devono essere:</del> ]
a) tali da assicurare il miglioramento della qualità dei servizi erogati al Consiglio regionale;	a) [ <del>tali da assicurare il miglioramento della qualità dei servizi erogati al Consiglio regionale</del> ] <b>tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</b>
b) riferibili all'arco temporale di un anno;	b) [ <del>riferibili all'arco temporale di un anno</del> ] <b>riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</b>
c) misurabili sulla base di indicatori che, atteso che gli uffici consiliari non rendono servizi al pubblico, fanno riferimento alla	c) misurabili sulla base di indicatori che, atteso che gli uffici consiliari non rendono servizi al pubblico, fanno riferimento alla



## Consiglio regionale della Calabria

TESTO VIGENTE	PROPOSTA DI MODIFICA
qualità dell'attività svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità e innovatività;	qualità dell'attività svolta in [ <del>termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità e innovatività</del> ] <b>relazione alle finalità istituzionali;</b>
d) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento almeno al triennio precedente.	d) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento [ <del>almeno al triennio precedente</del> ], <b>ove possibile, almeno al triennio precedente;</b>
	<b>e) rilevanti e pertinenti alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</b>
	<b>f) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</b>
	<b>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.</b>
Art. 6 Ambiti di misurazione e valutazione della performance e dei risultati individuali.	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:	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;	a) agli indicatori di performance e di risultato relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, <b>ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;</b>
b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;	Identico
c) alla qualità del contributo collaborativo assicurato alla performance e ai risultati generali della struttura e dell'organizzazione	c) alla qualità del contributo collaborativo assicurato alla performance e ai risultati generali della struttura e dell'organizzazione



## Consiglio regionale della Calabria

TESTO VIGENTE	PROPOSTA DI MODIFICA
amministrativa nel suo complesso, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;	amministrativa nel suo complesso, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, <b>nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;</b>
d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.	Identico
2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance e sui risultati individuali del personale sono collegate:	Identico
a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;	Identico
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.	Identico
Art. 7 Piano della performance e Relazione sulla performance.	Art. 7 Piano della performance e Relazione sulla performance.
1. L'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale adotta annualmente:	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;	a) entro il 31 gennaio, <del>[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]</del> <b>il Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 convertito dalla L. 113/2021 contenente la sezione relativa al</b>



## Consiglio regionale della Calabria

TESTO VIGENTE	PROPOSTA DI MODIFICA
	<b>piano della performance, da redigere in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio;</b>
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.	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] <b>che evidenzia, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, che deve essere validato dall' OIV e pubblicato entro il 30 giugno.</b>
	<b>2. L' OIV verifica anche i contenuti della Relazione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.</b>
Art. 8 Organismo indipendente di valutazione.	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.	1. Il Presidente del Consiglio regionale nomina, sentito l'Ufficio di Presidenza, [ <del>l'Organismo indipendente di valutazione (OIV) per la misurazione e la valutazione della performance della struttura organizzativa e dei dipendenti del Consiglio regionale</del> ] <b>nel rispetto dei requisiti previsti dalla normativa statale in materia e nel rispetto dell'equilibrio di genere, il Presidente e due componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), 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.</b>
2. L'OIV dura in carica tre anni e può essere rinnovato una sola volta.	Identico
	<b>2 bis. L'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale stabilisce, con propria</b>



*Consiglio regionale della Calabria*

TESTO VIGENTE	PROPOSTA DI MODIFICA
	<b>deliberazione, le modalità organizzative, il regime contrattuale e il compenso spettante ai componenti dell'OIV.</b>
3. L'OIV esercita le attività di controllo strategico e riferisce in proposito direttamente all'Ufficio di Presidenza.	Identico
4. L'OIV, altresì, esercita in piena autonomia le seguenti funzioni:	4. L'OIV, altresì, esercita in piena autonomia le seguenti funzioni:
a) è responsabile della corretta applicazione del sistema di valutazione;	Identico
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;	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 <b>anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;</b>
c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate all'Ufficio di Presidenza;	c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate all'Ufficio di Presidenza, <b>nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della funzione pubblica;</b>
d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi;	d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi <b>con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi nonché dell'utilizzo dei premi, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'Ente, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;</b>
e) propone all'Ufficio di Presidenza la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e la relativa attribuzione dei premi;	Identico
	<b>e bis) esita un parere al Segretario generale e al Direttore generale,</b>



*Consiglio regionale della Calabria*

TESTO VIGENTE	PROPOSTA DI MODIFICA
	<b>nell'ambito della procedura di valutazione della performance individuale dei dirigenti, su proposta dei Dirigenti preposti alla direzione delle Aree funzionali di riferimento;</b>
f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;	Identico
g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;	Identico
h) valida la relazione sulla performance di cui all'articolo 7, comma 1, lettera b);	h) valida la relazione sulla performance [ <del>di cui all'articolo 7, comma 1, lettera b)</del> ] <b>entro il 30 giugno, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali;</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.	<del>[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]</del>  <b>ABROGATO</b>
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.	Identico
	<b>5 bis. Nell'esercizio delle funzioni di cui al comma 4, l'OIV ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'Ente, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito senza ritardo.</b>
	<b>5 ter. L'OIV ha, altresì, accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'Ente e può accedere</b>



*Consiglio regionale della Calabria*

TESTO VIGENTE	PROPOSTA DI MODIFICA
	a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'Ente. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, l'OIV effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti.
	5 quater. L'OIV verifica l'effettiva adozione dei sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività istituzionali dell'Ente, secondo le modalità definite nel SMVP, ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione.
6. Per l'espletamento delle attività istituzionali, l'OIV si avvale di un'apposita struttura consiliare.	6. Per l'espletamento delle attività istituzionali, l'OIV si avvale [di un'apposita struttura consiliare] del Settore di Supporto al Controllo Strategico, che svolge le seguenti funzioni:
	a) 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 dal regolamento di organizzazione.
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.	[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.]  <b>ABROGATO</b>



## Consiglio regionale della Calabria

TESTO VIGENTE	PROPOSTA DI MODIFICA
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	<del>[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.]</del> <b>ABROGATO</b>
Art. 9 Disposizioni sulla trasparenza.	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).	1. Il Consiglio regionale garantisce la massima trasparenza dell'azione organizzativa, in ottemperanza <del>[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)]</del> <b>al Dlgs n.33/2013.</b>
Capo II Meriti e premi	
Art. 10 Sistema premiante.	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.	Identico
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.	Identico
3. Gli incentivi di cui al comma 2 sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per	Identico



## Consiglio regionale della Calabria

TESTO VIGENTE	PROPOSTA DI MODIFICA
la contrattazione collettiva nazionale e decentrata.	
Art. 11 Disposizioni transitorie e abrogazioni	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.	<del>[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.]</del> <b>ABROGATO</b>
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.	<del>[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].</del> <b>ABROGATO</b>
3. Alla data di entrata in vigore della presente legge, cessa di avere efficacia ogni norma di legge o di regolamento incompatibile.	<del>[3. Alla data di entrata in vigore della presente legge, cessa di avere efficacia ogni norma di legge o di regolamento incompatibile.]</del> <b>ABROGATO</b>
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.	<del>[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.]</del>



*Consiglio regionale della Calabria*

TESTO VIGENTE	PROPOSTA DI MODIFICA
	<b>ABROGATO</b>
Art. 12	Art. 12
1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione.	Identico
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.	Identico