

Legge regionale 3 febbraio 2012, n. 4

Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'amministrazione del Consiglio regionale.

(BURC n. 2 dell'1 febbraio 2012, supplemento straordinario n. 2 del 10 febbraio 2012)

(Testo coordinato con le modifiche ed integrazioni di cui alla seguente legge regionale:
27 novembre 2015, n. 25)

Capo I

Misurazione, valutazione e trasparenza della performance

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:
 - a) migliorare l'organizzazione e la funzionalità dell'istituzione;
 - 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.

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.
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.

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.
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);

- b) le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti e i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
 - c) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
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;
 - 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;
 - c) dal Direttore generale, cui compete la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti su proposta dei Dirigenti preposti alla direzione delle Aree funzionali di riferimento;
 - d) dai dirigenti, cui compete la valutazione della *performance* individuale del personale assegnato.

Art. 4

(Ciclo di gestione della performance)

- 1. Il ciclo di gestione della *performance* è sviluppato in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.
- 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;
 - b) assegnazione degli obiettivi ai dirigenti ed al personale, in modo coerente con l'allocazione delle risorse professionali, finanziarie e strumentali;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio delle attività correlate agli obiettivi ed eventuale attivazione di interventi di correzione;
 - d) misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale ed applicazione del sistema premiante;
 - e) rendicontazione dei risultati conseguiti e pubblicazione degli stessi e delle valutazioni, ai fini della trasparenza dell'azione amministrativa.

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.
- 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).

3. Gli obiettivi sono declinati in obiettivi strategici e di articolazione organizzativa, e costituiscono il riferimento per la valutazione della prestazione dei dipendenti.
4. Gli obiettivi devono essere:
 - a) tali da assicurare il miglioramento della qualità dei servizi erogati al Consiglio regionale;
 - b) riferibili all'arco temporale di un anno;
 - c) misurabili sulla base di indicatori che, atteso che gli uffici consiliari non rendono servizi al pubblico, fanno riferimento alla qualità dell'attività svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità e innovatività;
 - d) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento almeno al triennio precedente.

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:
 - a) agli indicatori di *performance* e di risultato relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo collaborativo assicurato alla *performance* e ai risultati generali della struttura e dell'organizzazione amministrativa nel suo complesso, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla *performance* e sui risultati individuali del personale sono collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;
 - 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.

Art. 7

(Piano della performance e relazione sulla performance)

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;
 - 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.

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.
2. L'OIV dura in carica tre anni e può essere rinnovato una sola volta.
3. L'OIV esercita le attività di controllo strategico e riferisce in proposito direttamente all'Ufficio di Presidenza.
4. L'OIV, altresì, esercita in piena autonomia le seguenti funzioni:
 - a) è responsabile della corretta applicazione del sistema di valutazione;
 - 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;
 - c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate all'Ufficio di Presidenza;
 - d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi;
 - e) propone all'Ufficio di Presidenza la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e la relativa attribuzione dei premi;
 - f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - h) valida la relazione sulla *performance* di cui all'articolo 7, comma 1, lettera 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.
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.
6. Per l'espletamento delle attività istituzionali, l'OIV si avvale di un'apposita struttura consiliare.
7. L'OIV è composto da tre componenti esterni¹ 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.
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.

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 Periodo sostituito dall' art. 1, comma 1, l.r. 27 novembre 2015, n. 25; precedentemente così recitava: "L'OIV è composto dal Direttore generale e da due componenti".

Capo II
Meriti e premi

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.
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.
3. Gli incentivi di cui al comma 2 sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva nazionale e decentrata.

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.
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.
3. Alla data di entrata in vigore della presente legge, cessa di avere efficacia ogni norma di legge o di regolamento incompatibile.
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.

Art. 12

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione.