



GIUNTA REGIONALE DEL LAZIO

.....

ESTRATTO DAL PROCESSO VERBALE DELLA SEDUTA DEL 23/05/2010

=====

ADDI' 23/05/2010 NELLA SEDE DELLA REGIONE LAZIO, VIA CRISTOFORO COLOMBO 212 ROMA, SI E' RIUNITA LA GIUNTA REGIONALE COSI' COMPOSTA:

POLVFRINI	Renata	Presidente	FORTE	Aldo	Assessore
CIOCCHETTI	Luciano	Vice Presidente	IOLLOBRIGIDA	Francesco	"
ARMENI	Fabio	Assessore	MAJCOTTI	Luca	"
BIRINDELLI	Angela	"	MATTEI	Marco	"
BIONTEMPO	Teodoro	"	SANTINI	Fabiana	"
CANGEVI	Giuseppe Emanuele	"	ZAPPALÀ	Stefano	"
CETICA	Stefano	"	ZEZZA	Maria	"
DI PAOLANTONIO	Pietro	"			

ASSISTE IL SEGRETARIO: Paolo IACONIS

***** OMISSIS

ASSENTI: DI PAOLANTONIO - MATTEI

DELIBERAZIONE N. 292

Oggetto: Proposta di legge regionale concernente: "norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali. Modifiche alla legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale) e successive modifiche".

OGGETTO: Proposta di legge regionale concernente "Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali. Modifiche alla legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale) e successive modifiche".

LA GIUNTA REGIONALE

SU PROPOSTA della Presidente della Regione Lazio:



- VISTA** la Costituzione della Repubblica Italiana;
- VISTO** lo Statuto della Regione Lazio;
- VISTA** la L.R. 18 febbraio 2002, n. 6 e successive modificazioni;
- VISTO** il Regolamento regionale di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta Regionale n. 1 del 6 settembre 2002 e successive modificazioni;
- VISTO** il D.Lgs. 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);
- VISTO** lo schema di proposta di legge regionale concernente "Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali. Modifiche alla legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale) e successive modifiche", formulato dalla Direzione Regionale "Attività della Presidenza"- Area "Attività Normativa" in collaborazione con la Direzione Regionale competente in materia, così come previsto dall'art. 65 comma 6 del Regolamento regionale n. 1/2002;
- VISTA** la relazione della Presidente;

CONSIDERATO che è stata esperita la procedura di concertazione;

All'unanimità,

DELIBERA

Per le motivazioni di cui in narrativa che qui si intendono integralmente richiamate:

di adottare e sottoporre all'esame del Consiglio Regionale l'allegata proposta di Legge Regionale concernente "Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali. Modifiche alla legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale) e successive modifiche", che consta di n. 23 (ventitre) articoli e di una Relazione, i quali formano parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione.

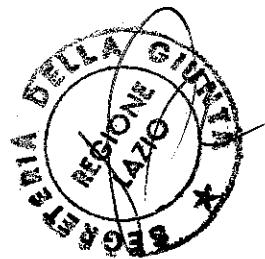
ALLEG. alla DELIB. N. 292 02
DEL 23 GIU. 2010



PROPOSTA DI LEGGE REGIONALE CONCERNENTE:

“Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali. Modifiche alla legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale) e successive modifiche”

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI



Art. 1

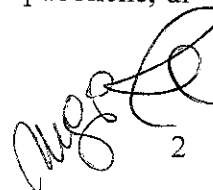
(Oggetto e principi generali)

1. La presente legge, nel rispetto dei principi contenuti 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) e degli ambiti riservati alla legge e alla contrattazione collettiva, disciplina una migliore, più efficiente e trasparente organizzazione del lavoro e delle strutture organizzative di competenza regionale e in particolare:

- a) il raggiungimento di elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi;
- b) il riconoscimento di meriti e demeriti;
- c) l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa attraverso l'erogazione dei premi per i risultati raggiunti;
- d) la selettività attraverso pubblici concorsi nelle progressioni di carriera;
- e) la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali;
- f) l'organizzazione delle funzioni di programmazione, valutazione e controllo e la gestione del relativo flusso informativo nei confronti dei soggetti previsti dalla normativa vigente;
- g) l'attuazione del ciclo di gestione della prestazione;
- h) la trasparenza del complesso dell'attività amministrativa.

2. Nella disciplina dell'organizzazione del lavoro e delle strutture organizzative di cui al comma 1, la Regione tiene conto dei seguenti principi:

- a) la misurazione e la valutazione della prestazione è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri;
- b) la misurazione e la valutazione della prestazione sono effettuate con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle strutture organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità coerenti con le linee guida adottate dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 13 del d.lgs. 150/2009, di seguito denominata Commissione;


2

- c) le modalità e gli strumenti volti a misurare, valutare e premiare la prestazione individuale e quella organizzativa rispondono a criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e delle attività;
- d) garantire la massima trasparenza dei risultati dell'attività amministrativa e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- e) le modalità e gli strumenti di comunicazione assicurano la trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della prestazione.

3. Il rispetto delle disposizioni della presente legge è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito e alla prestazione.

4. Dall'applicazione delle disposizioni della presente legge non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza regionale. La Regione utilizza a tal fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.



[Handwritten signature]



Art. 2

(Ambito di applicazione)

1. Le disposizioni della presente legge si applicano alla Regione e a tutti gli enti pubblici da essa dipendenti, ivi compresi gli enti del servizio sanitario regionale e prevalgono sulle eventuali disposizioni contrastanti contenute nelle leggi regionali che li disciplinano.

2. Le società e gli altri enti e soggetti privati a partecipazione regionale assicurano l'osservanza dei principi di ottimizzazione della produttività del lavoro, di efficienza e di trasparenza. A tal fine, la Regione, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, promuove l'adeguamento dei rispettivi statuti nelle forme e nei modi previsti, alle disposizioni di cui alla presente legge.



Art. 3

(Responsabilità dell'organo di governo)

1. L'organo di governo, in conformità a quanto previsto dall'articolo 15, comma 1, del d.lgs. 150/2009, attraverso l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della prestazione, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

2. L'organo di governo, in particolare:

- a) emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;
- b) definisce, in collaborazione con i dirigenti apicali, il Piano e la relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b);
- c) verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;
- d) definisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.

M. G. P.

CAPO II
CICLO DI GESTIONE DELLA PRESTAZIONE



Art. 4

(Ciclo di gestione della prestazione)

1. Ai fini dell'attuazione dei principi previsti dall'articolo 1, le amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con le fasi della programmazione economico-finanziaria e del bilancio e in conformità a quanto previsto dall'articolo 4 del d.lgs. 150/2009, il ciclo di gestione della prestazione, il quale deve essere:

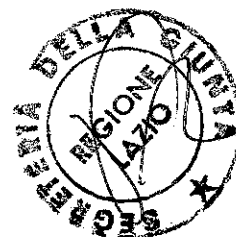
- a) premiante, attraverso il riconoscimento delle professionalità e delle eccellenze e la distinzione tra le prestazioni dei singoli;
- b) flessibile, evitando l'irrigidimento delle valutazioni delle prestazioni dovuto all'utilizzo di strumenti che agiscono in maniera preordinata senza rilevare in maniera realistica la qualità e il merito;
- c) motivante, per migliorare le prestazioni e suscitare comportamenti positivi;
- d) aggregante, attraverso lo sviluppo della coesione all'interno delle strutture amministrative, che eviti le contrapposizioni e favorisca una concorrenza emulativa;
- e) realistico, in quanto rapportato all'assetto reale dell'organizzazione regionale, tenendo conto degli elementi che influenzano le prestazioni, quali l'entità delle risorse umane, finanziarie e strumentali messe a disposizione, le modalità organizzative prescelte dall'amministrazione, la logistica;
- f) trasparente, in modo che sia garantita la massima diffusione delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni delle prestazioni;
- g) attuabile facilmente, evitando modalità e strumenti complessi che richiedano l'ausilio di esperti;
- h) oggettivo, attraverso l'utilizzo di una metodologia che misuri le prestazioni limitando il grado di discrezionalità del valutatore.

2. Il ciclo di gestione della prestazione si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

M. G. R.
6

- d) misurazione e valutazione della prestazione, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di governo, ai dirigenti apicali nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.



[Handwritten signature]



Art. 5

(Obiettivi e indicatori)

1. Gli organi di governo programmano gli obiettivi su base triennale, sentiti i dirigenti delle strutture organizzative apicali, i quali provvedono a effettuare consultazioni con i dirigenti delle strutture organizzative subordinate.

2. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi della programmazione economico-finanziaria e di bilancio di cui alla legge regionale 20 novembre 2001, n. 25 (Norme in materia di programmazione, bilancio e contabilità della Regione) e successive modificazioni e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

3. Gli obiettivi, in conformità a quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 150/2009, sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- b) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e delle attività;
- c) concreti, in quanto relativi a elementi oggettivamente osservabili;
- d) misurabili e non generici, tali che i dati necessari per valutare il raggiungimento dell'obiettivo siano oggettivi e reperibili dal valutatore a un basso costo;
- e) definiti nel tempo, l'orizzonte temporale di riferimento è di norma annuale; nel caso di obiettivi che richiedano più di un anno per la loro realizzazione, si individuano obiettivi intermedi realizzabili nel corso dell'anno e si indicano le attese per gli anni successivi;
- f) parametrati, in quanto contengono il riferimento concreto in base al quale si misura l'effettivo raggiungimento;
- g) chiari, in modo che siano facilmente comprensibili le attese nei confronti del dirigente valutato e quali dati sono considerati utili ai fini della valutazione;
- h) sfidanti, ma raggiungibili, al fine di massimizzare l'effetto motivazionale e garantire equità;
- i) dipendenti in maniera prevalente dalle azioni del dirigente valutato, nel senso che la qualità, la tempestività e l'intensità delle azioni stesse abbiano un ruolo rilevante nel determinare il raggiungimento dell'obiettivo;
- l) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

MS

R

- m) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- n) correlati ai mezzi e alle risorse necessari per raggiungerli; per ogni obiettivo sono indicate le risorse umane e finanziarie necessarie, indicando l'importo dello stanziamento e i relativi capitoli di bilancio.



[Handwritten signature]

Art. 6

(Monitoraggio della prestazione)



1. Gli organi di governo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento della prestazione rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 4, durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

2. Ai fini di cui al comma 1, gli organi di governo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo presenti nell'amministrazione.



Art. 7

(Sistema di misurazione e valutazione della prestazione)

1. Le amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, valutano annualmente la prestazione organizzativa e individuale. A tale fine con i regolamenti di organizzazione previsti dagli articoli 25, comma 5 e 47, comma 2, lettera d), dello Statuto nonché con i regolamenti di organizzazione previsti per le altre amministrazioni è disciplinato il sistema di misurazione e valutazione della prestazione, tenendo conto delle disposizioni di cui al presente capo, in conformità a quanto disposto dall'articolo 7 del d.lgs. 150/2009.

2. La funzione di misurazione e valutazione della prestazione è svolta:

- a) dagli organismi indipendenti di valutazione della prestazione di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della prestazione di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti apicali;
- b) dai dirigenti di ciascuna struttura organizzativa.

3. Il sistema di misurazione e valutazione della prestazione di cui al comma 1, individua, in coerenza con le linee guida adottate dalla Commissione:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della prestazione, in conformità alle disposizioni della presente legge;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della prestazione;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

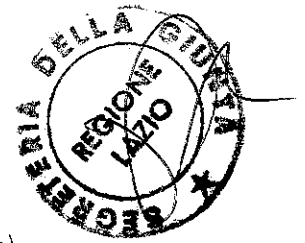


Art. 8

(Ambiti di misurazione e valutazione della prestazione organizzativa)

1. Il sistema di misurazione e valutazione della prestazione organizzativa concerne l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività e l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del livello previsto di utilizzo delle risorse, in conformità ai principi di cui all'articolo 8 del d.lgs. 150/2009.

2. Gli ambiti di misurazione e valutazione della prestazione sono disciplinati, nel rispetto di quanto previsto dal comma 1, dai regolamenti di organizzazione di cui all'articolo 7, comma 1.



Art. 9

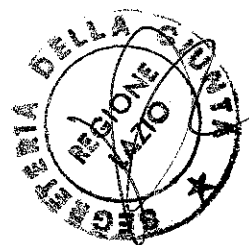
(Ambiti di misurazione e valutazione della prestazione individuale)

1. La misurazione e valutazione della prestazione individuale persegue, nel rispetto dei principi posti dall'articolo 9 del d.lgs. 150/2009, le seguenti finalità:

- a) premiare il merito, differenziando in maniera significativa le buone prestazioni, quelle mediocri e quelle scarse;
- b) supportare lo sviluppo del personale, aiutando le persone ad individuare le modalità operative più efficaci ai fini del raggiungimento degli obiettivi definiti e dell'attuazione dei comportamenti attesi.

2. La misurazione e la valutazione della prestazione individuale dei dirigenti e del personale responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, è collegata:

- a) agli indicatori di prestazione relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, definiti e assegnati secondo quanto previsto dai regolamenti di cui all'articolo 7, comma 1.



Art. 10

(Piano della prestazione e relazione sulla prestazione)

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della prestazione, gli organi di governo delle amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, adottano annualmente:

- a) entro il 31 gennaio un documento programmatico triennale, denominato Piano della prestazione, che, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione economico-finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali e intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'amministrazione nonché gli obiettivi da assegnare al personale dirigenziale e i relativi indicatori; tale documento tiene in considerazione le evidenze emerse nel corso della valutazione della prestazione dell'anno precedente e raccolte nel documento di cui alla lettera b);
- b) entro il 30 giugno un documento, denominato relazione sulla prestazione, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.

2. Eventuali variazioni, durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della prestazione organizzativa e individuale, sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della prestazione.

3. In caso di mancata adozione del Piano della prestazione è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.



CAPO III TRASPARENZA

Art. 11

(Trasparenza. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità)

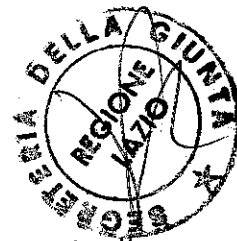
1. Il principio di trasparenza informa l'attività amministrativa delle amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1 ed è attuato attraverso le azioni positive e gli strumenti previsti nella presente legge. Per trasparenza, ai sensi dell'articolo 11 del d.lgs. 150/2009, si intende l'accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

2. La Giunta regionale adotta il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, secondo quanto disciplinato dai regolamenti di organizzazione di cui all'articolo 7, comma 1, previo parere dell'Organismo indipendente di valutazione della prestazione di cui all'articolo 15 e sentito il comitato regionale degli utenti e dei consumatori previsto dalla legge regionale 10 novembre 1992, n. 44 (Norme per la tutela dell'utente e del consumatore), che si esprime entro trenta giorni dalla richiesta di parere, decorsi i quali il parere si intende reso positivamente.

3. Nell'ambito del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative.

4. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è pubblicato sul sito web di cui all'articolo 13.

5. In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.



Art. 12

(Pubblicazione dei provvedimenti amministrativi e delle informazioni sui soggetti operanti nella pubblica amministrazione)

1. Al fine del perseguimento del principio di trasparenza di cui all'articolo 11 e nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, i provvedimenti delle amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, sono pubblicati sui rispettivi siti web.

2. La pubblicazione sul sito web costituisce fase di integrazione dell'efficacia dei provvedimenti e assolve gli obblighi di pubblicazione, ai fini della pubblicità legale, prescritti dalla normativa vigente, fatte salve le specifiche forme di pubblicazione dei provvedimenti amministrativi prescritte dalla normativa comunitaria, statale e dall'articolo 52 dello Statuto.

3. Le disposizioni di cui al comma 2 non si applicano ai provvedimenti amministrativi soggetti ad obbligo di notifica o di comunicazione personale agli interessati ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241 (Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi) e successive modificazioni nonché a quelli individuati con il regolamento di cui all'articolo 19. Il regolamento detta, altresì, le modalità per la pubblicazione sul sito web di cui al comma 1.

4. Per garantire la massima informazione sulle amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica di competenza delle amministrazioni stesse, ivi comprese le informazioni relative ai requisiti culturali, professionali, alle retribuzioni e alle valutazioni, sono pubblicati sul sito web di cui all'articolo 13, nel rispetto della normativa vigente in materia di accesso alla documentazione amministrativa e di protezione dei dati personali.



Art. 13

(Sito web)

1. Le amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, organizzano una specifica area nel proprio sito web dedicata alle tematiche della trasparenza dell'azione amministrativa, strutturata in modo da consentire la pubblicazione dei commenti dei cittadini e delle loro associazioni, nonché delle associazioni di consumatori e utenti, di studiosi e osservatori, di organi di informazione e di organizzazioni di categoria. Le modalità di funzionamento del sito sono definite nel regolamento di cui all'articolo 19.

CAPO IV
ORGANIZZAZIONE DELLE FUNZIONI REGIONALI DI PROGRAMMAZIONE,
VALUTAZIONE E CONTROLLO.
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DELLA PRESTAZIONE



Art. 14

(Organismo indipendente di valutazione della prestazione)

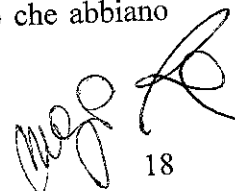
1. Presso ogni amministrazione di cui all'articolo 2, comma 1, è istituito l'Organismo indipendente di valutazione della performance, di seguito denominato OIV, il quale riferisce direttamente all'organo di governo. L'OIV sostituisce i servizi di controllo interno previsti dal decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286 (Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59), comunque denominati.

2. L'OIV è costituito da tre componenti, nominati dall'organo di governo secondo le modalità previste dai regolamenti di organizzazione di cui all'articolo 7, comma 1, di cui uno con funzioni di presidente, dotati di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione della prestazione delle amministrazioni pubbliche e del personale nonché degli ulteriori requisiti indicati nelle linee guida adottate dalla Commissione. Nell'ambito del sistema organizzativo della Giunta regionale l'OIV è nominato con decreto del Presidente della Regione.

3. I componenti dell'OIV durano in carica tre anni e possono essere rinnovati una sola volta.

4. Al fine di salvaguardare la caratteristica di indipendenza dell'OIV, non possono essere nominati componenti:

- a) coloro che esercitano funzioni amministrative e gestionali all'interno dell'amministrazione che ha costituito l'OIV;
- b) coloro che ricoprono ruoli o comunque incarichi presso società o enti controllati dalla Regione;
- c) coloro che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.


18

5. L'OIV collabora con la Commissione e gli altri soggetti previsti dalla normativa vigente, secondo quanto definito dai protocolli di collaborazione di cui all'articolo 13, comma 2, del d.lgs. 150/2009.

6. L'organo di governo, sulla base della qualità del lavoro svolto dall'OIV, può deciderne l'eventuale scioglimento anticipato.



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. G. R.' or similar, written in a cursive style.

Art. 15

(Attività svolte dall'OIV)

1. L'OIV sovrintende al funzionamento complessivo del sistema della valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e integrità, proponendo all'organo di governo la valutazione dei dirigenti apicali e l'attribuzione dei premi. Comunica, inoltre, le criticità riscontrate nello svolgimento della propria attività, agli organi competenti. Con i regolamenti di organizzazione di cui all'articolo 7, comma 1, sono disciplinate le attività di competenza dell'OIV.



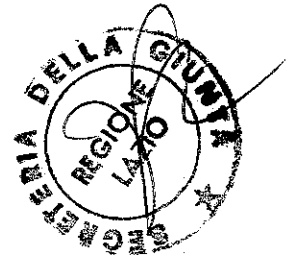
Angelo *[Signature]*

Art. 16

(Struttura tecnica permanente per la gestione della prestazione)

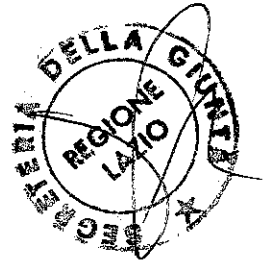
1. Presso l'OIV è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, la struttura tecnica permanente per la gestione della prestazione, di seguito denominata struttura tecnica, la cui disciplina è disposta dai regolamenti di organizzazione di cui all'articolo 7, comma 1.

2. La struttura tecnica presidia l'integrità del sistema e supporta l'OIV nella gestione del ciclo delle prestazioni, 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. A tal fine sono attribuiti alla struttura tecnica i compiti di supporto attinenti alle funzioni di programmazione, valutazione e controllo ovvero quelle dell'internal audit, della trasparenza, del servizio di valutazione e controllo strategico e del controllo di gestione. E' garantita, all'interno della struttura tecnica permanente, la necessaria multidisciplinarietà delle competenze.



Two handwritten signatures in black ink, one to the left and one to the right, positioned above the page number.

CAPO V
MERITO E PREMI

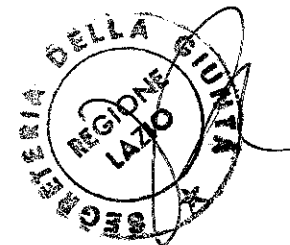


Art. 17

(Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e incentivazione della prestazione)

1. Le amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, ai sensi dell'articolo 18 del d.lgs. 150/2009, promuovono il merito e il miglioramento della prestazione organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori prestazioni attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi, sia economici che di carriera.

2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, di incentivi e premi collegati alla prestazione, in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi della presente legge.



Art. 18

(Criteri per la differenziazione delle valutazioni. Strumenti)

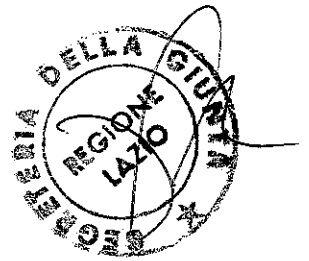
1. L'OIV, sulla base dei livelli di prestazione attribuiti ai valutati, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e del personale non dirigenziale.

2. In ogni graduatoria di cui al comma 1, il personale è distribuito in almeno tre differenti livelli di prestazione, in modo che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla prestazione individuale venga attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta. Le risorse destinate al trattamento accessorio sono ripartite tra i tre livelli di prestazione in base alle risultanze della contrattazione collettiva integrativa, fermo restando quanto previsto dall'articolo 19, comma 4, del d.lgs. 150/2009.

3. Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità, da disciplinarsi con i regolamenti di organizzazione di cui all'articolo 7, comma 1, nel rispetto dei principi contenuti negli articoli da 23 a 27 del d.lgs. 150/2009, sono:

- a) il bonus annuale delle eccellenze;
- b) il premio annuale per l'innovazione;
- c) le progressioni economiche;
- d) le progressioni di carriera;
- e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità;
- f) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale;

CAPO VI
DISPOSIZIONI FINALI



Art. 19

(Regolamento di attuazione e integrazione)

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, la Giunta regionale, con regolamento di attuazione e integrazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 2, lettera b), dello Statuto, individua i provvedimenti amministrativi esclusi dall'obbligo di pubblicazione di cui all'articolo 12 e disciplina le modalità di pubblicazione sul sito web di cui all'articolo 13 nonché le modalità di funzionamento dello stesso.




Art. 20

(Regolamenti di organizzazione e poteri sostituitivi)

1. Le amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, diverse dalla Regione, adottano o adeguano i regolamenti di organizzazione previsti dall'articolo 7, comma 1, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 1, la Giunta regionale esercita il potere sostitutivo nei confronti delle amministrazioni inadempienti, tramite le proprie strutture o la nomina di un commissario ad acta, , previo invito a provvedere entro un congruo termine.

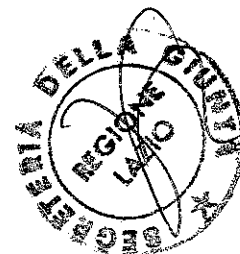


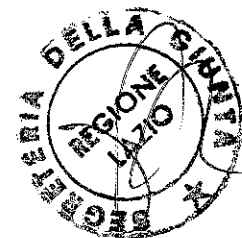
25

Art. 21

(Struttura tecnica permanente per la gestione della prestazione delle strutture organizzative della Giunta regionale)

1. In attesa della costituzione dell'OIV e della struttura tecnica permanente per la gestione della prestazione nell'ambito delle strutture organizzative della Giunta regionale, i compiti di cui all'articolo 16 sono attribuiti alla struttura del Servizio di valutazione e controllo strategico e internal auditing di cui all'allegato A del regolamento regionale 6 settembre 2002, n. 1 (Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta regionale) e successive modificazioni.





Art. 22

(Modifiche alla legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 e successive modifiche)

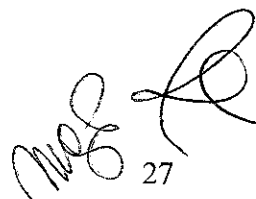
1. All'articolo 2 della l.r. 6/2002 sono apportate le seguenti modifiche:

- a) dopo la lettera c) del comma 2 è inserita la seguente: “c bis) trasparenza totale sia per quanto riguarda l'attività rivolta all'utenza e ai soggetti esterni all'amministrazione, sia per quanto riguarda l'attività dell'organizzazione regionale”;
- b) alla lettera e) del comma 2 sono aggiunte le seguenti parole: “e di un sistema di garanzia per la trasparenza e la valutazione del rendimento dell'amministrazione regionale e dei suoi dipendenti.”;
- c) dopo la lettera b) del comma 3 è inserita la seguente: “b bis) la trasparenza riguardo le informazioni utili a rappresentare i tassi di produttività del personale regionale, tra le quali gli obiettivi gestionali assegnati dagli organi di governo, le retribuzioni del personale dirigenziale con particolare riferimento alle componenti variabili connesse al grado di raggiungimento dei risultati e alla complessità dell'incarico ricoperto e le valutazioni, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.”;
- d) dopo la lettera c) del comma 3 sono inserite le seguenti: “c bis) la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera; c ter) la selettività nell'attribuzione degli incentivi economici.”.

2. La lettera i) del comma 2 dell'articolo 4 della l. r. 6/ 2002 è sostituita dalla seguente: “i) la valutazione dei dirigenti, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della prestazione adottato ai sensi dell'articolo 7 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);”.

3. All' articolo 9 della l. r. 6/2002 sono apportate le seguenti modifiche:

- a) al comma 1 sono aggiunte infine la seguenti parole: “Le strutture regionali devono essere organizzate in modo da massimizzare l'efficienza e la qualità dei risultati prodotti per i portatori di interesse.”;
- b) dopo il comma 1 è inserito il seguente: “1 bis. Le disposizioni del presente titolo disciplinano, altresì, la dirigenza regionale al fine di:
 - 1) conseguire una migliore organizzazione del lavoro;
 - 2) assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, utilizzando anche i criteri di gestione e di valutazione del settore privato;
 - 3) realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico;


27



- 4) favorire il riconoscimento di meriti e demeriti;
- 5) rafforzare il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico in ambito amministrativo;
- 6) assicurare che il personale dirigente operi al fine di contrastare il fenomeno della corruzione.

4. All' articolo 13 della l. r. 6/ 2002 sono apportate le seguenti modifiche:

- a) al comma 4 dopo le parole: "con propria deliberazione," sono inserite le seguenti: "su proposta dei dirigenti apicali,";
- b) al comma 5 dopo le parole: "con apposita deliberazione," sono inserite le seguenti: "su proposta dei dirigenti apicali,".

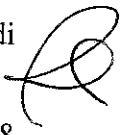
5. L'articolo 14 della l.r. 6/2002 è abrogato.

6. All' articolo 15 della l. r. 6/ 2002 sono apportate le seguenti modifiche:

- a) al comma 2 le parole: "dal d.lgs 286/1999." sono sostituite dalle seguenti: "dal d.lgs. 150/2009. Le modalità di accesso alla prima e seconda fascia della dirigenza sono improntate alla valorizzazione del merito e delle capacità dimostrate, tenendo in considerazione le risultanze della valutazione delle prestazioni degli ultimi cinque anni, con particolare riferimento alle capacità gestionali dimostrate.";
- b) il comma 4 è sostituito dal seguente: "4. Le modalità di costituzione e di tenuta del ruolo sono definite dal regolamento di organizzazione, in modo da garantire l'articolazione dello stesso sulla base delle specificità tecnico-professionali dei dirigenti iscritti e un ordine di iscrizione dei dirigenti nelle singole articolazioni correlato ai punteggi conseguiti annualmente a seguito della valutazione dei risultati raggiunti.";
- c) al comma 5, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "Il ruolo della dirigenza, i curricula vitae, le retribuzioni e le valutazioni di risultato dei dirigenti sono pubblicati sul sito web della Regione, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali."

7. Dopo la lettera b) del comma 1 dell'articolo 17 della l.r. 6/2002 è inserita la seguente: "b bis) propone le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti della struttura cui è preposto, anche al fine dell'elaborazione dei provvedimenti di programmazione triennale del fabbisogno di personale e di individuazione dei profili professionali di cui all'articolo 13;".

8. Dopo la lettera b) del comma 1 dell'articolo 18 della l.r. 6/2002 è inserita la seguente: "b bis) concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti della struttura cui sono preposti, anche al fine dell'elaborazione dei provvedimenti di

MGS 28 

programmazione triennale del fabbisogno di personale e di individuazione dei profili professionali di cui all'articolo 13;”.



9. All'articolo 20 della l. r. 6/ 2002 sono apportate le seguenti modifiche:

- a) il comma 4 è sostituito dal seguente: “4 . Gli altri incarichi dirigenziali sono conferiti dai direttori dipartimentali a soggetti appartenenti alla seconda fascia del ruolo della dirigenza, tenendo in considerazione le competenze tecniche specifiche possedute dal dirigente in relazione ai compiti da svolgere, i risultati del sistema di valutazione delle prestazioni con particolare riferimento alle attitudini e capacità gestionali e ai risultati conseguiti, le esperienze precedenti.”;
- b) dopo il comma 4 è inserito il seguente: “4 bis. Al conferimento degli incarichi ed al passaggio ad incarichi diversi non si applica il primo comma dell'articolo 2103 del codice civile concernente l'equivalenza delle mansioni.”;
- c) il comma 11 viene sostituito dal seguente: “11. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati:
 - a) a fronte di prestazioni non adeguate come previsto dall'articolo 24;
 - b) in caso di riorganizzazione delle strutture che preveda una modifica o la soppressione della struttura cui è preposto il dirigente interessato.”;

10. Al comma 1 dell'articolo 24 della l.r. 6/2002 le parole: “dei risultati dei controlli di cui all'articolo 14” sono sostituite dalle seguenti: “delle risultanze della misurazione e valutazione della prestazione organizzativa e individuale” e le parole: “con specifico riferimento al controllo di gestione” sono soppresse.

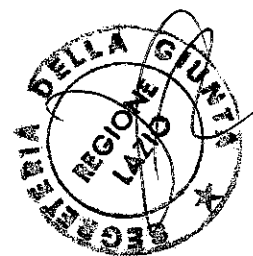
11. All'articolo 30 della l.r. 6/2002 sono apportate le seguenti modifiche:

- a) alla lettera c) del comma 2 le parole “di cui all'articolo 14” sono soppresse;
- b) dopo la lettera c) del comma 2 è inserita la seguente: “c bis) la trasparenza totale, sia per quanto riguarda l'attività rivolta all'utenza e ai soggetti esterni all'amministrazione, sia per quanto riguarda l'attività dell'organizzazione e la semplificazione delle procedure;”
- c) dopo la lettera i) del comma 2 è inserita la seguente:
“i bis) le modalità di adozione e i contenuti specifici del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;”.

Art. 23

(Entrata in vigore)

1. La presente legge, fatta eccezione per l'articolo 21, entra in vigore il trentesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione.



[Handwritten signature]
30