

Abruzzo

L.R. 8-4-2011 n. 6
Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali.
Pubblicata nel B.U. Abruzzo 22 aprile 2011, n. 28.

L.R. 8 aprile 2011, n. 6 ⁽¹⁾.

Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali.

(1) Pubblicata nel B.U. Abruzzo 22 aprile 2011, n. 28.

Il Consiglio regionale ha approvato;

Il Presidente della Giunta regionale

promulga la seguente legge:

Art. 1 *Prestazioni delle strutture amministrative.*

1. La Regione misura e valuta le prestazioni della struttura amministrativa nel suo complesso, delle unità organizzative, dei singoli dipendenti, nonché degli Enti strumentali della medesima secondo modalità atte a garantire la trasparenza degli indicatori, dei metodi e dei risultati della valutazione. Alle Aziende e alle Agenzie regionali le disposizioni della presente legge si applicano limitatamente alle norme di principio.

2. Gli indicatori di valutazione fanno riferimento alla capacità di soddisfare i bisogni e gli interessi dei destinatari dell'azione amministrativa e favoriscono la differenziazione e la selettività nel riconoscimento dei premi legati al merito e al rendimento. Per le unità organizzative che non rendono servizi al pubblico, gli indicatori di valutazione fanno riferimento alla qualità dell'attività svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità, innovatività.

3. Ai fini dell'attuazione dei principi di organizzazione di cui all'[articolo 3](#), la Regione elabora, in coerenza con i contenuti e i metodi della programmazione finanziaria e di bilancio, il ciclo di gestione delle prestazioni.

Art. 2 *Ciclo di gestione delle prestazioni.*

1. Il ciclo di gestione delle prestazioni si articola in:

- a) programmazione degli obiettivi, sulla base di indicatori chiari, precisi, facilmente comprensibili;
- b) pianificazione finanziaria che connetta gli obiettivi prefissati alle risorse ad essi destinate;
- c) monitoraggio a cadenza semestrale per l'attivazione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizio;
- d) misurazione e valutazione annuale del rendimento individuale e delle unità organizzative;
- e) erogazione di incentivi economici per i più meritevoli;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di direzione politica, alla Conferenza dei Direttori della Giunta e del Consiglio regionale, ad associazioni di consumatori e di utenti, a Università e centri di ricerca, ai cittadini e ai soggetti interessati, ai destinatari dei servizi.

2. Ai fini di cui al comma 1, lettera f), sul sito istituzionale della Giunta, del Consiglio, nonché degli Enti strumentali della Regione è assicurata la piena accessibilità ai dati relativi alle valutazioni delle singole unità organizzative. È fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato al responsabile del Servizio informativo regionale e ai Dirigenti che hanno concorso, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, a impedire o ritardare la pubblicazione dei dati.

Art. 3 *Obiettivi e indicatori.*

1. La programmazione degli obiettivi, ai fini del ciclo delle prestazioni, ha di norma cadenza triennale. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici dalla Giunta regionale e dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, nonché per gli Enti strumentali della Regione, dai rispettivi organi di direzione, in coerenza con la programmazione strategica. A tal fine prima dell'inizio dell'esercizio di riferimento, o comunque entro 30 giorni dalla data di approvazione in Giunta del mandato di Legislatura, la Giunta regionale, sentiti i Direttori regionali che a loro volta consultano l'Organismo indipendente di valutazione delle prestazioni di cui all'[art. 9](#) (OIV), i Dirigenti o i responsabili delle unità

organizzative, approva i documenti di programmazione. Per il Consiglio regionale, gli obiettivi sono definiti dall'Ufficio di Presidenza, sentiti la Conferenza dei Direttori del Consiglio regionale, l'OIV, i Dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. È fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Dirigenti che hanno concorso, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, a impedire il rispetto dei termini di cui al presente comma.

2. Gli obiettivi devono essere:

- a) tali da assicurare il miglioramento della qualità dei servizi erogati e dell'attività amministrativa espletata;
- b) congrui rispetto ai bisogni della comunità di riferimento;
- c) riferibili all'arco temporale di un anno;
- d) misurabili sulla base di indicatori chiari, precisi, univocamente interpretabili, facilmente comprensibili ai destinatari dell'informazione, coerenti con le caratteristiche dell'attività misurata;
- e) commisurati a valori standard di livello nazionale e internazionale per amministrazioni svolgenti attività analoghe e comunque calibrati sulla quantità e qualità delle risorse disponibili, secondo il principio della massima economicità.

3. In sede di prima applicazione, gli atti di cui al comma 1 sono posti in essere entro 60 giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

Art. 4 *Monitoraggio delle prestazioni.*

1. I Direttori promuovono il costante monitoraggio dell'azione amministrativa e trasmettono formalmente all'organo di indirizzo politico, con cadenza semestrale, una relazione che documenta il grado di conseguimento degli obiettivi di cui all'[art. 3](#) e propongono se necessario interventi correttivi in corso di esercizio.

Art. 5 *Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni.*

1. La Regione valuta annualmente le prestazioni organizzative e individuali. A tal fine, previo confronto con le OO.SS., la Giunta regionale adotta su proposta dell'OIV, sentita la Conferenza dei Direttori regionali e, per il Consiglio regionale, sempre su proposta dell'OIV, l'Ufficio di Presidenza, sentita la Conferenza dei Direttori del Consiglio regionale, il sistema di misurazione e valutazione dei risultati (il "Sistema"). Il Sistema si applica anche agli Enti strumentali della Regione.

2. Il Sistema è periodicamente aggiornato, su proposta dell'OIV, sentita la Conferenza dei Direttori della Giunta e del Consiglio regionale, al fine di evitare l'elusione o degenerazione dei sistemi di controllo, la confusione fra obiettivi da raggiungere e azioni messe in atto per raggiungerli, nonché per assicurare la capacità degli indicatori di rappresentare fedelmente l'andamento dei fenomeni osservati.

3. Nelle more della definizione dei protocolli di collaborazione di cui all'[art. 13, comma 2, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150](#), la Regione si conforma agli indirizzi generali formulati dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'[art. 13 del D.Lgs. 150/2009](#).

4. La funzione di misurazione e valutazione delle prestazioni è svolta:

a) dall'OIV cui compete la misurazione e valutazione delle prestazioni delle unità organizzative e della struttura amministrativa nel suo complesso, anche al fine di attestare che il sistema di valutazione e misurazione sia rispondente ai criteri di selettività e merito, nonché la proposta di valutazione annuale dei Direttori e dei Dirigenti;

b) dai Direttori, cui compete la misurazione e valutazione delle prestazioni individuali dei Dirigenti assegnati, su proposta dell'OIV;

c) dai Dirigenti, cui compete la misurazione e valutazione delle prestazioni individuali del personale assegnato. In caso di vacanza dirigenziale, la misurazione e valutazione delle prestazioni individuali del personale assegnato al Servizio compete al Direttore.

Art. 6 *Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture organizzative.*

1. La misurazione e valutazione delle prestazioni delle unità organizzative e della struttura amministrativa nel suo complesso svolte dall'OIV sono collegate:

a) all'effettivo grado di attuazione di obiettivi, piani, programmi fissati dagli organi di direzione politica e alla capacità di impatto dell'azione svolta sul quadro di riferimento e sui destinatari dell'azione pubblica;

b) al grado di soddisfazione dei bisogni e degli interessi dei destinatari dell'azione amministrativa anche attraverso modalità interattive;

c) all'ottimizzazione della produttività, attraverso la riduzione dei costi, l'impiego efficiente delle risorse, il contenimento dei tempi dei procedimenti amministrativi;

d) alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;

e) all'apertura e trasparenza delle relazioni con i cittadini anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

f) alla capacità di innovazione e sperimentazione;

g) al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 7 *Misurazione e valutazione delle prestazioni individuali.*

1. La misurazione e valutazione delle prestazioni individuali dei Dirigenti e del personale preposto ad unità organizzative in posizione di autonomia e responsabilità è connessa agli indici di misurazione e valutazione relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità e in particolare:

- a) ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati;
- b) all'entità del contributo quantitativo e qualitativo assicurato alle prestazioni complessive dell'unità organizzativa di diretta responsabilità;
- c) ai comportamenti organizzativi posti in essere nell'arco del periodo di riferimento, ed in particolare alla capacità di motivare i collaboratori, di valorizzare il loro apporto personale e di valutare questi ultimi tramite significativa differenziazione dei giudizi;
- d) alle competenze manageriali e professionali poste in essere nel periodo di riferimento, in particolare alla capacità di ottimizzare l'impiego delle risorse, anche attraverso il corretto dimensionamento dell'unità di appartenenza in rapporto alle funzioni espletate;
- e) al grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi e degli interventi dell'unità organizzativa di diretta responsabilità;
- f) al grado di applicazione del principio di trasparenza all'unità organizzativa di diretta responsabilità.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai Dirigenti sulle prestazioni individuali del personale sono effettuate sulla base del Sistema di Valutazione di cui all'[articolo 5](#) e sono connesse, in particolare:

- a) al conseguimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo;
- b) all'entità del contributo quantitativo e qualitativo assicurato al rendimento complessivo dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze professionali e alla capacità di innovazione e di proposta dimostrate;
- d) alla qualità dell'attività svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità;
- e) alla capacità di assolvere i compiti assegnati con disciplina, onore e spirito di servizio.

3. Ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla prestazione individuale, i Dirigenti, i titolari delle posizioni organizzative e il personale della Giunta regionale e del Consiglio regionale sono distribuiti, sulla base delle risultanze del Sistema di valutazione, almeno in tre differenti fasce di merito, definite nel rispetto dei principi del [D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 art. 31](#) comma 2.

4. Una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua

ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Tali risorse possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione sulle prestazioni di cui all'[art. 8](#) e validati dall'Organismo interno di valutazione delle prestazioni.

5. Premi di eccellenza possono essere corrisposti a coloro che si siano specialmente segnalati per prestazioni eccellenti. Il premio di eccellenza è assegnato a non più del 5% del personale, dirigenziale e non, che, sulla base delle risultanze del Sistema di Valutazione, si è collocato nella fascia di merito più alta. Nei limiti delle risorse disponibili la contrattazione collettiva integrativa determina l'ammontare del bonus annuale dell'eccellenza.

6. Un premio annuale per l'innovazione può essere assegnato al miglior progetto in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulle prestazioni dell'organizzazione. L'assegnazione compete all'Organo interno di valutazione delle prestazioni sulla base della valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli Dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro. Nei limiti delle risorse disponibili la contrattazione collettiva integrativa stabilisce l'ammontare del premio.

7. Le risorse destinate al trattamento accessorio sono ripartite tra le fasce di merito nel rispetto di quanto sancito dall'[art. 31, comma 2 del D.Lgs. 150/2009](#) a seguito delle risultanze della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 8 *Percorsi di formazione e di crescita professionale.*

1. La Regione riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti promuovendo l'accesso a percorsi di alta formazione.

2. In relazione ai risultati del sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni sono attivati specifici percorsi di formazione orientanti al miglioramento della performance individuale e collettiva.

Art. 9 *Piano delle Prestazioni e Relazione sulle Prestazioni.*

1. Al fine di rendere trasparenti, conoscibili e tra loro commisurabili i documenti concernenti il ciclo di gestione delle prestazioni, la Conferenza dei Direttori della Giunta e del Consiglio regionale, sentito l'OIV, redige annualmente, trasmettendoli senza indugio agli organi di indirizzo politico amministrativo per l'approvazione:

a) di norma entro il 31 gennaio, il Piano delle Prestazioni, che individua, su base triennale, gli obiettivi finali e intermedi assegnati alle unità organizzative e al personale dirigenziale e definisce gli indicatori per la misurazione e valutazione del rendimento. Entro il medesimo termine i Dirigenti trasmettono all'OIV i dati e i riscontri concernenti l'attuazione del Piano delle Prestazioni relativo all'anno precedente;

b) entro il 30 giugno, sulla base delle risultanze del controllo di gestione, la Relazione sulle Prestazioni, che illustra, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno precedente, ponendo in rilievo il grado di effettivo conseguimento dei singoli obiettivi programmati, le risorse concretamente impiegate rispetto a quelle previste, le cause che hanno eventualmente prodotto uno scostamento dai dati attesi e le misure necessarie per correggere disfunzioni gestionali o inefficienze.

2. In caso di mancata adozione del Piano delle Prestazioni, ai sensi dell'[art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009](#), è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Dirigenti che hanno concorso, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, alla mancata adozione del Piano e l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

3. Le variazioni degli obiettivi finali e intermedi inserite in corso di esercizio nel Piano delle Prestazioni sono deliberate dalla Giunta regionale e, per il Consiglio regionale, dall'Ufficio di Presidenza.

Art. 10 *Organismo indipendente di valutazione delle prestazioni (OIV).*

1. Per l'esercizio delle attività di cui all'[art. 14, commi 4 e 5 del D.Lgs. 150/2009](#), e delle attività di controllo strategico, è istituito l'Organismo indipendente di valutazione delle prestazioni (OIV), unico anche per gli Enti Strumentali della Regione Abruzzo. L'OIV è collocato, in posizione di autonomia, presso la direzione risorse umane e strumentali della Giunta regionale e, per il Consiglio regionale, presso l'Ufficio di Presidenza. Esso risponde esclusivamente alla Giunta regionale e all'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

2. L'OIV è costituito da 3 componenti, di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione delle prestazioni e del personale, nominati per un terzo dalla Giunta regionale su proposta dell'Assessore risorse umane e personale, per un terzo dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, per un terzo d'intesa fra il Presidente della Giunta regionale e il Presidente del Consiglio regionale. Nella scelta dei componenti è assicurato il rispetto dell'equilibrio di genere. La durata dell'incarico è di tre anni, rinnovabile una sola volta.

3. Ai sensi dell'[art. 14, comma 8, del D.Lgs. 150/2009](#), i componenti dell'OIV non possono essere nominati tra soggetti che rivestano 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 designazione; non possono, altresì, essere nominati coloro che nel triennio antecedente hanno avuto incarichi di consulenza o di collaborazione coordinata e continuativa con la Regione Abruzzo ed i suoi Enti strumentali e Società partecipate.

4. Le modalità organizzative, i criteri ed il procedimento per la nomina, il regime contrattuale e il compenso spettante ai componenti dell'OIV sono stabiliti con deliberazione della Giunta regionale d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

5. Per l'espletamento delle proprie attività istituzionali, l'OIV si avvale del Servizio "Controllo contabile ed ispettivo", e del Servizio "Controllo di Gestione". Per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti del Consiglio regionale, esso si avvale dell'Ufficio incaricato del Controllo di Gestione.

6. A supporto dell'attività dell'OIV è preposta una struttura tecnica permanente per la misurazione delle prestazioni, all'interno di un Servizio della Direzione Risorse umane e strumentali della Giunta regionale, la cui responsabilità è affidata a soggetto che abbia specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione e valutazione delle prestazioni delle amministrazioni pubbliche e del personale. Il Servizio cura anche la gestione delle forme di conciliazione e di contenzioso relative al ciclo della valutazione. Per il Consiglio regionale il supporto è garantito da un Ufficio individuato con atto organizzativo dell'Ufficio di Presidenza.

7. In sede di prima applicazione, l'OIV, sulla base degli indirizzi della Commissione di cui all'[art. 13 del D.Lgs. 150/2009](#), elabora lo schema del Sistema di Valutazione delle Prestazioni di cui all'[art. 5](#) in tempo utile a garantire la piena operatività del sistema dal 1° gennaio 2012.

8. Agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento dell'organismo di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse attualmente destinate alle attività di valutazione e controllo strategico, comprensive delle risorse a tal fine attualmente iscritte nei bilanci degli Enti strumentali della Regione.

9. Le funzioni dell'OIV sono assolve dai componenti dei Nuclei interni di Valutazione (NIV) della Giunta regionale, del Consiglio regionale, nonché degli Enti strumentali della Regione fino alla cessazione dei rapporti contrattuali in essere alla data di entrata in vigore della presente legge. Nelle more della costituzione dell'OIV le funzioni dei Nuclei interni di Valutazione scaduti sono assolve dal NIV della Giunta.

Art. 11 *Trasparenza dei dati relativi al ciclo di gestione delle prestazioni.*

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale di ogni aspetto dell'organizzazione, dell'utilizzo delle risorse e del risultato delle attività, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalla Regione.

2. La Regione garantisce la più ampia trasparenza e la massima conoscibilità dei dati relativi alle singole fasi del ciclo di gestione delle prestazioni.

3. Ai fini di cui al comma 2 il sito istituzionale della Giunta regionale e del Consiglio regionale ospita una sezione denominata "Trasparenza valutazione e merito", all'interno della quale sono pubblicati i contenuti indicati nell'[art. 11 del D.Lgs. 150/2009](#) e inoltre:

- a) il Piano, i report semestrali dei Dirigenti e la relazione sulle prestazioni di cui all'[art. 9](#);
- b) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il relativo stato di attuazione;
- c) la dotazione organica, gli indicatori relativi all'andamento della gestione e all'impiego delle risorse assegnate per l'adempimento dei compiti istituzionali;
- d) l'ammontare delle somme complessivamente stanziatae per i premi e gli incentivi legati al rendimento e al merito, e di quelle effettivamente erogate;
- e) i dati relativi al grado di differenziazione nelle valutazioni e nell'utilizzo dei premi;
- f) i dati e gli indicatori di valutazione relativi alle singole unità organizzative e alle complessive strutture organizzative della Giunta regionale, con il riferimento sintetico alle valutazioni complessive delle altre Regioni italiane;
- g) i nomi, i curricula e i compensi dei componenti dell'OIV e dei soggetti responsabili delle funzioni di misurazione delle prestazioni;
- h) i nomi, i curricula e i compensi dei Dirigenti e dei titolari delle posizioni organizzative, ponendo in evidenza le componenti variabili e la retribuzione di risultato;
- i) i resoconti statistici dei risultati conseguiti dall'Amministrazione nel quinquennio precedente.

4. I dati di cui al comma 3 sono trasmessi dai Direttori al responsabile del Sistema informativo regionale (SIR) entro il 15 luglio e, a cura di questo, sono pubblicati entro il 31 luglio di ciascun anno solare. È fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato al responsabile del SIR e ai Dirigenti che hanno concorso, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, a impedire o ritardare la pubblicazione dei dati.

5. I dati relativi al ciclo delle prestazioni sono presentati in occasione di apposite Giornate della trasparenza, da tenersi con cadenza semestrale, a centri di ricerca universitari, associazioni di consumatori e di utenti, studiosi e cittadini.

Art. 12 *Norma di rinvio.*

1. Per quanto non espressamente previsto dalla presente legge, si osserva, in quanto applicabile, la disciplina recata dalla legislazione nazionale vigente in materia e in particolare le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" di cui al [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#) e successive modifiche ed integrazioni, nonché il [D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150](#) recante "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 successive modifiche ed integrazioni.

Art. 13 *Abrogazioni.*

1. Sono abrogate tutte le norme incompatibili con quelle della presente legge.
 2. L'[art. 30 della L.R. 14 settembre 1999, n. 77](#) (Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo) è abrogato.
-
-

Art. 14 *Norma finanziaria.*

1. Gli oneri di cui alla presente legge, quantificati per l'anno 2011 in euro 100.000,00, trovano capienza con lo stanziamento del capitolo di spesa, per il corrente esercizio finanziario, n. 11472- U.P.B. 02.01.05 – denominato "Spese per il funzionamento del Nucleo di Valutazione e del Comitato dei Garanti [artt. 27 e 30 della L.R. n. 77/1999](#)".
-
-

Art. 15 *Norma transitoria.*

1. Nelle more dell'adeguamento della disciplina interna di valutazione e dei contratti integrativi decentrati alle norme del [D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150](#) da effettuarsi, comunque, entro il 31 dicembre 2011, la valutazione del personale regionale e del personale degli Enti Strumentali, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, anche ai fini dell'attribuzione delle risorse integrative, per il solo anno 2011, si effettua con le regole vigenti al 31 dicembre 2010.
2. A decorrere dall'esercizio 2012, e fino alla stipulazione dei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro, gli effetti economici derivanti dall'applicazione dell'[art. 7](#), comma 3, sulla misurazione e valutazione delle prestazioni individuali, vengono garantiti esclusivamente attraverso l'utilizzo delle somme derivanti dai risparmi di gestione derivanti da processi di riorganizzazione, regolarmente accertati dall'OIV, e, successivamente oggetto di confronto con le OO.SS. e le R.S.U. Il sistema di

valutazione vigente deve essere adeguato per il recepimento delle altre norme di cui alla presente legge.

3. Gli oneri derivanti dall'applicazione della disposizione di cui al comma 2 sono quantificati nel rispetto dei vincoli in materia di contenimento della spesa pubblica e degli altri principi contenuti nella [Legge n. 122/2010](#).

Art. 16 *Entrata in vigore.*

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

La presente legge regionale sarà pubblicata nel "Bollettino Ufficiale della Regione".

È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Regione Abruzzo.
