

L.R. 16 Marzo 2011, n. 1

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 (1)

## **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 e dei risultati;
  - h) la trasparenza del complesso dell'attività amministrativa, anche a garanzia della legalità e la massima diffusione e conoscibilità degli atti a rilevanza esterna.
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 e dei risultati sono volte 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 e dei risultati sono effettuate con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle strutture organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti;
  - c) le modalità e gli strumenti volti a misurare, valutare e premiare la prestazione e i risultati organizzativi e individuali rispondono a criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse, preventivamente individuato e analizzato, 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 e dei risultati.
3. Il rispetto delle disposizioni della presente legge è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito, alla prestazione e ai risultati.
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.

### **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 degli organi di indirizzo politico-amministrativo)*

1. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, in conformità a quanto previsto dall'articolo 15, comma 1, del d.lgs. 150/2009, promuovono la cultura della responsabilità per il miglioramento della prestazione e dei risultati, del merito, della trasparenza e dell'integrità.
2. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, in particolare:
  - a) emanano le direttive generali contenenti gli indirizzi ed obiettivi strategici;
  - b) definiscono, sentiti i dirigenti apicali, il Piano e la relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b);
  - c) verificano il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici, secondo quanto previsto dal piano della prestazione e dei risultati;
  - d) definiscono il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.

**CAPO II**  
**CICLO DI GESTIONE DELLA PRESTAZIONE E DEI RISULTATI**

**Art. 4**

*(Ciclo di gestione della prestazione e dei risultati)*

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 e dei risultati.
2. Il ciclo di gestione della prestazione e dei risultati si articola nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, formulati in termini misurabili;
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
  - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi e migliorativi;
  - d) misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati organizzativi e individuali;
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai dirigenti apicali nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

**Art. 5**

*(Obiettivi e indicatori)*

1. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo 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 modifiche 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) commisurati ai valori e agli standard di riferimento;
  - i) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento, ove possibile, agli anni precedenti;
  - m) correlati ai mezzi e alle risorse necessari per raggiungerli.

## **Art. 6**

*(Monitoraggio della prestazione e dei risultati)*

1. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento della prestazione e dei risultati rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 4, comma 2, lettera a), 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 indirizzo politico-amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo presenti nell'amministrazione.

## **Art. 7**

*(Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati)*

1. Le amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1 valutano annualmente la prestazione e i risultati organizzativi e individuali. A tale fine con i regolamenti di organizzazione previsti dagli articoli 47, comma 2, lettera d) e 53, comma 1 dello Statuto nonché con i regolamenti di organizzazione previsti per le altre amministrazioni è disciplinato il sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati, 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 di valutazione della prestazione e dei risultati è svolta:
  - a) dagli organismi indipendenti di valutazione della prestazione e dei risultati di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e la valutazione della prestazione e dei risultati 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 di valutazione della prestazione e dei risultati di cui al comma 1, individua:
  - a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione e dei risultati, in conformità alle disposizioni della presente legge;
  - b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e di valutazione della prestazione e dei risultati;
  - 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.
4. Il sistema di misurazione e di valutazione della prestazione e dei risultati di cui al comma 1 deve essere:
  - a) premiale, attraverso il riconoscimento delle professionalità e delle eccellenze e la distinzione tra le prestazioni e i risultati dei singoli;
  - b) flessibile, evitando l'irrigidimento delle valutazioni delle prestazioni e dei risultati, 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 i risultati 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, anche attraverso la diffusione di buone prassi;
  - e) realistico, in quanto rapportato all'assetto reale dell'organizzazione regionale, tenendo conto degli elementi che influenzano le prestazioni e i risultati, quali l'entità delle risorse umane, finanziarie e strumentali messe a disposizione e le modalità organizzative prescelte dall'amministrazione;
  - f) trasparente, in modo che sia garantita la massima diffusione delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni delle prestazioni e dei risultati;
    - g) attuabile facilmente, evitando modalità e strumenti complessi che richiedano l'ausilio di esperti;
    - h) definito, attraverso l'utilizzo di una metodologia che misuri le prestazioni e i risultati limitando il grado di discrezionalità del valutatore.

## **Art. 8**

*(Ambiti di misurazione e di valutazione della prestazione e dei risultati organizzativi)*

1. Il sistema di misurazione e di valutazione della prestazione e dei risultati organizzativi concerne l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, sulla promozione delle pari opportunità, 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 di valutazione della prestazione e dei risultati 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 di valutazione della prestazione e dei risultati individuali)*

1. La misurazione e la valutazione della prestazione e dei risultati individuali perseguono, 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 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 prestazione e di risultati relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, assegnati secondo quanto previsto dai regolamenti di cui all'articolo 7, comma 1;
  - c) alla qualità del contributo collaborativo assicurato alla prestazione 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.
3. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla prestazione 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 prestazione e ai risultati dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

**Art. 10**

*(Piano della prestazione e dei risultati e relazione sulla prestazione e sui risultati )*

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della prestazione e dei risultati, gli organi di indirizzo politico-amministrativo delle amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, adottano annualmente:
  - a) entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge regionale di approvazione del bilancio annuale un documento programmatico triennale, denominato Piano della prestazione e dei risultati, 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 gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione e dei risultati dell'amministrazione nonché gli obiettivi da assegnare al personale dirigenziale e i relativi indicatori;
  - b) entro il 31 marzo un documento, denominato relazione sulla prestazione e sui risultati, 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 e dei risultati organizzativi e individuali sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della prestazione e dei risultati.
3. In caso di mancata adozione del Piano della prestazione e dei risultati 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. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione di cui all'articolo 2, comma 1 adottano 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 e dei risultati di cui all'articolo 14 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. Gli enti pubblici dipendenti dalla Regione trasmettono il programma triennale per la trasparenza e l'integrità alla Giunta regionale, ai fini dell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo ad essa spettanti, ai sensi delle singole leggi regionali istitutive degli stessi enti.
4. 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.
5. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è pubblicato sul sito web di cui all'articolo 13.
6. 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. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 18 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, relativo alla pubblicità dei contratti di consulenza con la pubblica amministrazione, 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 dell'Unione europea, 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 modifiche nonché a quelli individuati con il regolamento di cui all'articolo 20. 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 20.

### **CAPO IV ORGANIZZAZIONE DELLE FUNZIONI REGIONALI DI PROGRAMMAZIONE, VALUTAZIONE E CONTROLLO. ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

#### **Art. 14**

*(Organismo indipendente di valutazione)*

1. Presso ogni amministrazione di cui all'articolo 2, comma 1, è istituito l'Organismo indipendente di valutazione, di seguito denominato OIV, il quale riferisce direttamente agli organi di indirizzo politico-amministrativo. L'OIV sostituisce il nucleo di valutazione e controllo strategico o altri analoghi organismi 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) e successive modifiche, comunque denominati.

2. L'OIV è costituito da tre componenti, nominati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo 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 e dei risultati. 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;

- d) coloro che hanno legami di parentela o affinità entro il quarto grado con i dirigenti delle strutture amministrative.

5. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, in caso di gravi inadempienze da parte dell'OIV, possono, motivando, deciderne lo scioglimento anticipato.

#### **Art. 15**

*(Attività svolte dall'OIV)*

1. L'OIV sovrintende al funzionamento complessivo del sistema della valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e dell'integrità, proponendo agli organi di indirizzo politico-amministrativo 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.

2. Al fine di assicurare l'efficacia e la congruità della valutazione dell'amministrazione regionale nel suo complesso, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 2, lettera b), l'OIV e la struttura tecnica permanente della Giunta regionale coordinano gli organismi di valutazione e controllo degli altri enti di cui all'articolo 2.

#### **Art. 16**

*(Struttura tecnica permanente)*

1. Presso ogni amministrazione di cui all'articolo 2, comma 1, è costituita, senza nuovi e maggiori oneri, alle dirette dipendenze degli organi di indirizzo politico-amministrativo, una struttura tecnica permanente, la cui disciplina è disposta dai regolamenti di organizzazione di cui all'articolo 7, comma 1, la quale:

- a) presidia l'integrità del sistema e 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 dai regolamenti di organizzazione.

### **CAPO V**

#### **MERITO E PREMI**

#### **Art. 17**

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

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 e dei risultati organizzativi e individuali, 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 e ai risultati, 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 e di risultato attribuiti ai valutati in base a quanto indicato dal sistema di misurazione e valutazione di cui all'articolo 7, compila una graduatoria delle valutazioni individuali

del personale dirigenziale e del personale non dirigenziale.

2. Il personale è distribuito in diverse fasce di prestazione e di risultato, in modo che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla prestazione e ai risultati individuali venga attribuita al personale che si colloca nelle fasce di merito alte, nel rispetto dei principi di merito e selettività. Le risorse destinate al trattamento accessorio sono ripartite tra i livelli di prestazione e di risultato in base alle risultanze della contrattazione collettiva integrativa.
3. Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono disciplinati, nel rispetto degli ambiti riservati alla contrattazione collettiva, con i regolamenti di organizzazione di cui all'articolo 7, comma 1, in conformità ai principi contenuti negli articoli 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27 del d.lgs. 150/2009.
  4. Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di retribuzione del trattamento accessorio collegato alla prestazione e ai risultati individuali con riferimento alla retribuzione di risultato;
5. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 4 non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, collegato alla prestazione e ai risultati, a una percentuale limitata del personale dipendente e dirigente.

#### **Art. 19**

*(Pari opportunità, valorizzazione delle differenze di genere e valore sociale della maternità e della paternità)*

1. La misurazione e la valutazione delle prestazioni e dei risultati è svolta salvaguardando le pari opportunità, la valorizzazione delle differenze di genere e la tutela del valore sociale della maternità e della paternità.
  2. Per le finalità di cui al comma 1, la Regione e gli enti di cui all'articolo 2, nell'ambito della rispettiva autonomia organizzativa, adottano azioni dirette a:
    - a) attivare, nella gestione delle risorse umane, comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze di genere, riconoscendo le professionalità acquisite e premiando il merito delle lavoratrici e dei lavoratori;
    - b) favorire l'inserimento delle donne nelle attività e nelle posizioni lavorative ove sussiste un divario di genere, prevenire situazioni di discriminazione diretta e indiretta e molestie sessuali;
    - c) monitorare gli incarichi conferiti, al personale dirigenziale a quello non dirigenziale, nonché la distribuzione della premialità, al fine di individuare ingiustificate differenze retributive tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive;
    - d) promuovere il ricorso ai congedi di maternità, di paternità e parentale, agevolare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori al rientro dal periodo di congedo e favorire l'accesso alla formazione e all'aggiornamento;
    - e) favorire un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro, anche attraverso l'attivazione del part-time, per meglio conciliare la vita familiare con la vita lavorativa;
  3. Nella valutazione della prestazione e dei risultati individuali non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentali.

### **CAPO VI DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 20**

*(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. 21**

*(Regolamenti di organizzazione e poteri sostituitivi)*

1. Le amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, nel rispetto della specificità dei rispettivi contratti collettivi e ordinamenti e delle previsioni dei contratti collettivi nazionali quadro sul sistema delle relazioni sindacali, adottano o adeguano i regolamenti di organizzazione previsti dall'articolo 7, comma 1, entro il 31 dicembre 2011. Fino all'adozione o all'adeguamento dei regolamenti di organizzazione continua ad applicarsi la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore della presente legge, fatto salvo quanto previsto dal comma 2.

2. Dalla data di entrata in vigore dei regolamenti di cui al comma 1 e fino all'applicazione dei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro, le disposizioni di cui all'articolo 18 possono essere applicate esclusivamente attraverso l'utilizzo di risorse destinate al trattamento economico accessorio aggiuntive rispetto a quelle destinate al trattamento economico accessorio conseguito dai lavoratori alla data del 31 dicembre 2010. Per l'attribuzione del restante trattamento accessorio continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti prima della data di entrata in vigore della presente legge.

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

## **Art. 22**

*(Primo insediamento degli organismi indipendenti di valutazione e delle strutture tecniche)*

1. Fatto salvo quanto previsto dal comma 3, le amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, costituiscono gli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 e le strutture tecniche di cui all'articolo 16, entro il 31 dicembre 2011. Fino alla loro costituzione continuano a operare le corrispondenti strutture esistenti alla 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, diverse dalla Regione, tramite le proprie strutture o la nomina di un commissario ad acta, previo invito a provvedere entro un congruo termine.

3. Nel sistema organizzativo della Regione l'OIV è costituito dal Nucleo di valutazione e controllo strategico previsto dai rispettivi regolamenti di organizzazione.

4. Nel sistema organizzativo della Giunta regionale la struttura tecnica di cui all'articolo 16 è costituita dal Servizio di valutazione e controllo strategico, internal auditing previsto dall'allegato A del regolamento regionale 6 settembre 2002, n. 1 (Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Giunta regionale) e successive modifiche.

## **Art. 23**

*(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)*

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: "cbis) 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: "bbis) 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: "cbis) la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera; cter) la selettività nell'attribuzione degli incentivi economici;"
  - e) dopo il comma 3 è aggiunto infine il seguente: "3bis. Le disposizioni della presente legge disciplinano 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;
    - 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."

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

- a) dopo la lettera h) è inserita la seguente: "hbis) l'adozione degli atti finalizzati al miglioramento della prestazione e dei risultati, del merito, della trasparenza e dell'integrità, ai sensi della normativa vigente in

materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali;”;

b) la lettera i) è sostituita dalla seguente: “i) la valutazione dei dirigenti apicali, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati previsto dalla normativa vigente in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali;”.

3. Dopo il comma 2 dell'articolo 5 della l.r. 6/2002 è aggiunto, in fine, il seguente: “2bis. La Regione può utilizzare in posizione di comando o di distacco, tenuto conto della programmazione del fabbisogno di cui al comma 1:

a) personale dipendente a tempo indeterminato delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);

b) personale dipendente a tempo indeterminato di società in cui la partecipazione pubblica non sia inferiore al 50,01 per cento;

c) personale dipendente a tempo indeterminato di enti pubblici economici”.

4. Al comma 1 dell'articolo 9 della l.r. 6/2002 sono aggiunte infine le seguenti parole: “Le strutture regionali sono organizzate in modo tale da assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio, tramite la valorizzazione dei risultati e la misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati organizzativi e individuali.”.

5. 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,”.

6. Il comma 1 dell'articolo 14 della l.r. 6/2002 è sostituito dal seguente: “1. La Giunta, nel rispetto della normativa vigente in materia di controlli interni, costituisce ed organizza un proprio sistema di controllo, finalizzato a garantire il raggiungimento delle finalità della presente legge.”.

7. 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 e dei risultati 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, infine, 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.”.

8. Dopo la lettera b) del comma 1 dell'articolo 17 della l.r. 6/2002 è inserita la seguente: “bbis) 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;”.

9. Dopo la lettera b) del comma 1 dell'articolo 18 della l.r. 6/2002 è inserita la seguente: “bbis) 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 programmazione triennale del fabbisogno di personale e di individuazione dei profili professionali di cui all'articolo 13;”.

10. 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: “4bis. 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 è sostituito dal seguente: “11. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati:

a) nei casi previsti 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.”;

11. 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 e dei risultati organizzativi e individuali" e le parole: "con specifico riferimento al controllo di gestione" sono soppresse.

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

- a) alla lettera c) del comma 1 le parole "di cui all'articolo 14" sono soppresse;
- b) dopo la lettera c) del comma 1 è inserita la seguente: "cbis) 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 1 è inserita la seguente: "ibis) le modalità di adozione e i contenuti specifici del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;"

13. Dopo la lettera f) del comma 2 dell'articolo 31 della l.r. 6/2002 è inserita la seguente: "fbis) elevati standard qualitativi ed economici del servizio, tramite la valorizzazione dei risultati e la misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati organizzativi e individuali;"

14. Dopo la lettera f) del comma 1 dell'articolo 34 della l.r. 6/2002 è inserita la seguente: "fbis) propone le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento delle attività delle strutture del Consiglio, anche al fine dell'elaborazione dei provvedimenti di programmazione triennale del fabbisogno di personale e di individuazione dei profili professionali di cui all'articolo 32, comma 2;"

15. Dopo la lettera a) del comma 1 dell'articolo 35 della l.r. 6/2002 è inserita la seguente: "abis) concorrono alla individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento delle attività di competenza del servizio, anche al fine dell'elaborazione dei provvedimenti di programmazione triennale del fabbisogno di personale e di individuazione dei profili professionali di cui all'articolo 32, comma 2;"

16. All'articolo 38 della l.r. 6/2002 sono apportate le seguenti modifiche:

- a) il comma 4 è sostituito dal seguente: "4. L'incarico di dirigente di area è conferito dal segretario generale del Consiglio 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: "4bis. 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 è sostituito dal seguente: "11. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati:
  - 1) nei casi previsti dall'articolo 24;
  - 2) in caso di riorganizzazione delle strutture che preveda una modifica o la soppressione della struttura cui è preposto il dirigente interessato."

17. All'articolo 39 della l.r. 6/2002 sono apportate le seguenti modifiche:

- a) dopo la lettera b) è inserita la seguente: "bbis) 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;"
- b) dopo la lettera g) è inserita la seguente: "gbis) le modalità di adozione e i contenuti specifici del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;"

**Note:**

**(1)** Legge pubblicata sul Bollettino ufficiale della Regione del 21 marzo 2011, n. 11

Il testo non ha valore legale; rimane, dunque, inalterata l'efficacia degli atti legislativi originari.