

<u>ATTO N. 549 - “Norme in materia di ottimizzazione della produttività e di efficienza del personale e della dirigenza del Consiglio regionale”</u>	Proposte di modifica elaborate dall'istruttore	ALTERNATIVE E OSSERVAZIONI
<i>Art. 1</i>	<i>Art. 1</i>	
<i>Oggetto e finalità</i>	<i>Oggetto e finalità</i>	
<p>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), disciplina il sistema di valutazione delle strutture e del personale del Consiglio regionale della Regione Umbria, al fine di assicurare elevati standard qualitativi del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.</p>	<p>1. La presente legge, <b>nel rispetto dell'articolo 31 dello Statuto</b> e 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), disciplina il sistema di valutazione delle strutture e del personale del Consiglio regionale della Regione Umbria, al fine di assicurare elevati standard qualitativi del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.</p>	
<i>Art. 2</i>	<i>Art. 2</i>	
<i>Principi generali</i>	<i>Principi generali</i>	
<p>1. La misurazione e la valutazione della performance tengono conto delle peculiarità istituzionali ed organizzative del Consiglio regionale e sono volte al miglioramento della qualità delle attività svolte, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dalle unità organizzative e dai singoli, in un</p>	<p>1. La misurazione e la valutazione della performance tengono conto delle peculiarità istituzionali ed organizzative del Consiglio regionale e sono volte al miglioramento della qualità delle attività svolte, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dalle unità organizzative e dai singoli, in un</p>	

quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.	quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.	
2. Il Consiglio regionale è tenuto a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.	2. Il Consiglio regionale è tenuto a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.	
3. Il Consiglio regionale adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.	3. Il Consiglio regionale adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.	
4. Il Consiglio regionale adotta metodi e strumenti oggettivi, integrati, trasparenti, supportati informaticamente e idonei a misurare, valutare e premiare la performance organizzativa e individuale, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.	4. Il Consiglio regionale adotta metodi e strumenti oggettivi, integrati, trasparenti, supportati informaticamente e idonei a misurare, valutare e premiare la performance organizzativa e individuale, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento <b>degli interessi propri degli utenti delle attività consiliari.</b>	
<i>Art. 3</i>	<i>Art. 3</i>	
<i>Ciclo di gestione della performance</i>	<i>Ciclo di gestione della performance</i>	

<p>1. Il Consiglio regionale, ai fini dell'attuazione dei principi previsti dall'articolo 2, sviluppa il ciclo di gestione della performance, in coerenza con i contenuti e la struttura del bilancio consiliare.</p>	<p>1. Il Consiglio regionale, ai fini dell'attuazione dei principi previsti dall'articolo 2, sviluppa il ciclo di gestione della performance, <b>anche</b> in coerenza con i contenuti e la struttura del bilancio consiliare.</p>	
<p>1. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:</p>	<p>2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:</p>	
<p>a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;</p>	<p>a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;</p>	
<p>b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;</p>	<p>b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;</p>	
<p>c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;</p>	<p>c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;</p>	
<p>d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;</p>	<p>d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;</p>	
<p>e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;</p>	<p>e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;</p>	
<p>f) rendicontazione dei risultati all'Ufficio di presidenza, al Segretario generale, ai dirigenti, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.</p>	<p>f) rendicontazione dei risultati all'Ufficio di presidenza, al Segretario generale, ai dirigenti, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.</p>	

<i>Art. 4</i>	<i>Art. 4</i>	
<i>Obiettivi</i>	<i>Obiettivi</i>	
1. L'Ufficio di presidenza, sentito il Segretario generale, il quale provvede a sua volta a effettuare consultazioni con i dirigenti, programma gli obiettivi in coerenza con il bilancio consiliare, secondo quanto definito nel sistema di misurazione e valutazione di cui all'articolo 5.	1. L'Ufficio di presidenza, sentito il Segretario generale, il quale provvede a sua volta <b>ad</b> effettuare consultazioni con i dirigenti, programma gli obiettivi, <b>anche</b> in coerenza con il bilancio consiliare, secondo quanto definito nel sistema di misurazione e valutazione di cui all'articolo 5.	
2. Gli obiettivi sono:	<b>2. Gli obiettivi costituiscono il riferimento per la valutazione della performance e devono essere accompagnati da indicatori misurabili. Detti obiettivi, in particolare, devono assumere a riferimento:</b>	
a) rilevanti e pertinenti rispetto alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;	<b>a) la modernizzazione e il miglioramento dell'organizzazione e dei processi;</b>	
b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;	<b>b) l'incremento delle competenze e delle capacità professionali in relazione all'attuazione di piani e programmi;</b>	
c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;	<b>c) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni e delle forme di partecipazione dei cittadini;</b>	
d) riferibili a un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;	<b>d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con il contenimento e la riduzione dei costi, nonché con l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;</b>	

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe, tenuto conto delle modalità organizzative del Consiglio regionale;	<b>e) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati anche in riferimento al grado di soddisfazione degli utenti esterni ed interni destinatari delle attività;</b>	
f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;	<b>f) la promozione delle pari opportunità.</b>	
g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.		
<i>Art. 5</i>	<i>Art. 5</i>	
<i>Sistema di misurazione e valutazione della performance.</i>	<i>Sistema di misurazione e valutazione della performance.</i>	
1. L'Ufficio di presidenza, su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'articolo 10, al fine di valutare con cadenza annuale la performance organizzativa e individuale, con propria deliberazione adotta un apposito sistema di misurazione e valutazione, individuando:	1. L'Ufficio di presidenza, su proposta <b>elaborata</b> dall'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'articolo 10 e <b>trasmessa dal Segretario Generale</b> , al fine di valutare con cadenza annuale la performance organizzativa e individuale, con propria deliberazione adotta un apposito sistema di misurazione e valutazione, individuando:	
a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;	a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;	
b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;	b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;	

c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;	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 finanziaria e di bilancio.	d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.	
<i>Art. 6</i>	<i>Art. 6</i>	
<i>Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>	<i>Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>	
1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:	<b>1. La performance organizzativa è riferita agli obiettivi del Consiglio regionale e si sostanzia nel contributo che ciascuna articolazione organizzativa apporta attraverso la propria azione al raggiungimento degli obiettivi medesimi. Questi ultimi, in particolare, soddisfano i seguenti criteri:</b>	
a) l'attuazione dei piani e dei 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, del livello previsto di assorbimento delle risorse;	<b>a) individuazione ex ante delle priorità e valutazione ex post degli obiettivi conseguiti, delle attività svolte e dei servizi offerti;</b>	
b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;	<b>b) valutazione della capacità dell'amministrazione di utilizzare al meglio le risorse a disposizione;</b>	
c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità	<b>c) comparabilità, se definita, con altri consigli regionali.</b>	

di attuazione di piani e programmi;		
	d) qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;	
	e) raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.	
d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;		
e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;		
f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;		
g) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.		

	<p><b>2. La misurazione della performance organizzativa consente l'individuazione del grado di conseguimento dei risultati collegati agli obiettivi attribuiti al dirigente ed all'articolazione di riferimento.</b></p>	
Art. 7	Art. 7	
<i>Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale</i>	<i>Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale.</i>	
<p>1. La misurazione e la valutazione della performance dei dirigenti e del personale responsabile di posizione organizzativa è collegata:</p>	<p><b>1. La performance individuale si sostanzia nel contributo dei singoli dipendenti, del personale responsabile di posizione organizzativa e dei dirigenti, al raggiungimento degli obiettivi dell'articolazione di appartenenza e dell'istituzione nel suo complesso. In particolare la misurazione e la valutazione della performance individuale è collegata:</b></p>	
a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;	a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;	
b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;	b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;	
c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e	c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e	

manageriali dimostrate;	manageriali dimostrate;	
d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.	d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.	
2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 5 e collegate:	2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 5 e collegate:	
a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;	a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;	
b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.	b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.	
<i>Art. 8</i>	<i>Art. 8</i>	
<i>Trasparenza</i>	<b><i>Trasparenza e rendicontazione della performance. Piano della performance e Relazione sulla performance</i></b>	
1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale del Consiglio regionale, 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	1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale del Consiglio regionale, 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	

<p>forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità e al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.</p>	<p>forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità e al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.</p>	
	<p><b>2. Ai fini di cui al comma 1, il Consiglio regionale pubblica sul proprio sito istituzionale i dati e le informazioni richiesti dall'articolo 11, comma 8, D.Lvo 150/2009 e, con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza, adotta il Programma per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11, commi 2 e 7, D.Lvo 150/2009.</b></p>	
	<p><b>3. Al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, l'Ufficio di Presidenza con propria deliberazione adotta il Piano della performance e la Relazione sulla performance, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 10, D.Lvo 150/2009.</b></p>	<p><b>(IN ALTERNATIVA AL COMMA 3)</b></p> <p><b>Art. 9</b></p>
		<p><b>Piano della performance e Relazione sulla performance.</b></p>
		<p>1. La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, si realizza attraverso il Piano della performance, approvato entro il 31 gennaio di ogni anno dall'Ufficio di presidenza.</p>
		<p>2. In coerenza con il Piano della performance sono sviluppati i piani di lavoro delle articolazioni dirigenziali che sono la base per la misurazione e la valutazione della qualità della prestazione del</p>

		personale dirigente e non dirigente.
		3. Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche della relazione previsionale e programmatica e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria della prestazione attesa dell'ente.
		4. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la predisposizione della Relazione sulla performance, elaborata a cura della struttura del Consiglio regionale competente in materia di organizzazione e sistemi di valutazione di cui all'articolo 10, comma 5,, validata dall'OIV e approvata entro il 30 giugno di ogni anno dall'Ufficio di presidenza.
		5. La relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.
<i>Art. 9</i>	<i>Art. 9</i>	
<i>Soggetti del sistema di misurazione e valutazione</i>	<i>Soggetti del sistema di misurazione e valutazione</i>	
1. La misurazione, il monitoraggio e la valutazione della performance sono svolte:	1. La misurazione, il monitoraggio e la valutazione della performance sono svolte:	

a) dall'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'articolo 10, cui compete la misurazione e la valutazione della performance organizzativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale del Segretario generale;	a) dall'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'articolo 10, cui compete la misurazione e la valutazione della performance e dei risultati organizzativi nel loro complesso, nonché la proposta di valutazione annuale del Segretario generale;	
b) dall'Ufficio di presidenza, cui compete la valutazione del Segretario generale, effettuata su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione della performance;	b) dall'Ufficio di presidenza, cui compete la valutazione del Segretario generale, effettuata su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione della performance;	
c) dal Segretario generale, cui compete la valutazione del personale eventualmente assegnato e dei dirigenti;	c) dal Segretario generale, cui compete la valutazione <b>dei dirigenti e del personale a lui eventualmente assegnato;</b>	
d) dai dirigenti, cui compete la valutazione del personale assegnato;	d) dai dirigenti, cui compete la valutazione del personale assegnato.	
<i>Art. 10</i>	<i>Art. 10</i>	
<i>Organismo indipendente di valutazione della performance</i>	<i>Organismo indipendente di valutazione della performance</i>	
1. È istituito presso il Consiglio regionale <del>della Regione Umbria</del> l'Organismo indipendente di valutazione della performance (O.I.V.) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.	1. E' istituito presso il Consiglio regionale l'Organismo indipendente di valutazione della performance (O.I.V.) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.	
2. L'Organismo indipendente di valutazione della performance è disciplinato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza, nel rispetto dei principi definiti dalla normativa nazionale e dalla	2. L'Organismo indipendente di valutazione della performance è disciplinato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza, <b>nel rispetto di quanto previsto dal medesimo articolo 14, del D.lvo</b>	

<p>Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.</p>	<p><b>150/2009.</b></p>	
<p>3. L'Organismo indipendente di valutazione della performance svolge in particolare le seguenti funzioni:</p>	<p>3. L'Organismo indipendente di valutazione della performance svolge in particolare le seguenti funzioni:</p>	
<p>a) definizione del sistema di misurazione e valutazione delle performance e relativa proposta all'Ufficio di presidenza;</p>	<p>a) <b>predisposizione</b> del sistema di misurazione e valutazione delle performance, e relativa proposta <b>al Segretario Generale che la trasmette all'Ufficio di presidenza per l'approvazione;</b></p>	
<p>b) monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione delle performance, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso;</p>	<p>b) monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione delle performance, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso;</p>	
<p>c) comunicazione tempestiva delle criticità riscontrate all'Ufficio di presidenza;</p>	<p>c) comunicazione tempestiva delle criticità riscontrate <b>al Segretario Generale che trasmette detta comunicazione all'Ufficio di presidenza;</b></p>	
<p>d) garanzia della correttezza dei processi di valutazione e misurazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e delle professionalità;</p>	<p>d) garanzia della correttezza dei processi di valutazione e misurazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e delle professionalità;</p>	
	<p>e) proposta all'Ufficio di presidenza, <b>inoltrata tramite la struttura di cui al comma 6</b>, della valutazione annuale del Segretario generale e dell'attribuzione della relativa retribuzione di</p>	

<p>e) proposta all'Ufficio di presidenza della valutazione annuale del Segretario generale e dell'attribuzione della relativa retribuzione di risultato;</p>	<p>risultato;</p>	
<p>f) ogni altro compito ad esso conferito dall'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.</p>	<p>f) ogni altro compito ad esso conferito dall'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.</p>	
	<p><b>4. L'OIV opera in posizione di autonomia e risponde del proprio operato all'Ufficio di presidenza, con il quale si rapporta tramite il Segretario generale ovvero la struttura di cui al comma 6.</b></p>	
<p>4. L'Ufficio di presidenza può decidere lo scioglimento anticipato dell'Organismo indipendente di valutazione della performance in caso di gravi inadempienze, con provvedimento motivato, procedendo alla nomina di un nuovo O.I.V..</p>	<p>5. L'Ufficio di presidenza può decidere lo scioglimento anticipato dell'Organismo indipendente di valutazione della performance in caso di gravi inadempienze, con provvedimento motivato, procedendo alla nomina di un nuovo O.I.V..</p>	
<p>5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance si avvale di una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, individuata nella struttura del Consiglio regionale competente in materia di organizzazione e sistemi di valutazione.</p>	<p><b>6. Per l'esercizio delle sue funzioni</b> l'Organismo indipendente di valutazione della performance si avvale <b>della struttura del Consiglio regionale competente in materia di organizzazione e sistemi di valutazione.</b></p>	
	<p><b>7. La struttura di cui al comma 6, in particolare, coadiuva l'OIV nel monitoraggio previsto dal comma 3, lettera b), attraverso la predisposizione di report periodici da inviare al medesimo organismo.</b></p>	

	<p><b>8. Nella comunicazione delle criticità riscontrate di cui al comma 3, lettera c), l'OIV inserisce anche la proposta di eventuali interventi correttivi necessari per l'effettiva realizzazione degli obiettivi, secondo le linee di indirizzo dell'Ufficio di presidenza.</b></p>	
	<p><i>Art. 11</i></p>	<p><b>(IN ALTERNATIVA ALL'ARTICOLO 11)</b></p> <p><b>Art. 11</b></p>
	<p><i>Norma di rinvio</i></p>	<p><b>Merito e premi</b></p>
	<p><b>1. Con riferimento agli strumenti di valorizzazione del merito e ai metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, si osserva, in quanto applicabile, la disciplina recata dal Titolo III del D.Lvo 150/2009.</b></p>	<p>1. Il Consiglio regionale promuove il merito, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori prestazioni mediante l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia economici che di carriera.</p>
		<p>2. Il sistema di incentivazione di cui al comma 1 comprende l'insieme degli strumenti finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.</p>
		<p>3. Il premio annuale sulla prestazione è attribuito con riferimento alla valutazione della prestazione organizzativa ed individuale, ed è differenziato in relazione ai diversi livelli di responsabilità e di ruolo esercitato all'interno del Consiglio regionale.</p>
		<p>4. I fondi destinati al sistema di incentivazione di cui ai commi 1</p>

		e 2 comprendono:
		a) la quota delle risorse per la remunerazione del contributo al raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'ente;
		b) la quota delle risorse per la remunerazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei comportamenti assunti nello svolgimento del ruolo individuale.
		5. Il sistema è articolato sui seguenti fattori di valutazione:
		a) contributo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi come definiti nel Piano della performance;
		b) raggiungimento degli obiettivi assegnati individuali e, per il personale non dirigente, di gruppo;
		c) competenze raggiunte e comportamenti professionali e organizzativi assunti nello svolgimento del proprio ruolo;
		d) per i dirigenti, capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
		6. Con riferimento alla prestazione organizzativa, la distribuzione della quota di cui al comma 4, lettera a), è effettuata, nel rispetto dei criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata, in relazione al raggiungimento degli obiettivi complessivi del Consiglio

		regionale, come definiti nel piano della prestazione.
		7. Con riferimento alla prestazione individuale, la distribuzione della quota di cui al comma 4, lettera b), nel rispetto dei criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata, è effettuata in relazione al raggiungimento di livelli di risultato classificati in un numero di fasce non inferiore a tre, in base alla graduazione delle valutazioni riportate.
		8. Il numero delle fasce, le quote di risorse da distribuire tra le fasce di merito e la quota massima di personale da collocare in ciascuna fascia, sono determinate a seguito di contrattazione con le rappresentanze sindacali.
		9. Ai dipendenti collocati nella fascia di merito più alta è attribuita la quota prevalente delle risorse per la prestazione individuale.
		10. A ciascun dipendente è garantita la possibilità di accesso a ciascuna fascia di merito, senza condizioni ostative preliminari.
		11. Il premio spettante al Segretario generale per la qualità della prestazione organizzativa e la qualità della prestazione individuale viene attribuito con deliberazione dell'Ufficio di presidenza in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati.
		12. Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono disciplinati, nel rispetto degli ambiti riservati alla contrattazione

		collettiva, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza, in conformità ai principi contenuti negli articoli 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27 del D.Lvo 150/2009.
<i>Art. 12</i>	<i>Art. 12</i>	
<i>Disposizioni transitorie</i>	<i>Disposizioni <b>finali e transitorie</b></i>	
1. L'Ufficio di presidenza provvede ad adottare il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 5 in modo da assicurarne la piena operatività a partire dal 1° gennaio 2012.		
2. Nelle more dell'adozione del sistema di cui al comma 1, la valutazione del Segretario generale e del personale del Consiglio regionale, ivi compreso quello dirigenziale, anche ai fini dell'attribuzione delle risorse integrative, è effettuata in applicazione delle disposizioni vigenti.		