



Regione Umbria

Consiglio Regionale

Processo Legislazione

ANALISI TECNICO NORMATIVA - ATTO N. 549
DATI IDENTIFICATIVI

Tipo atto	Proposta di legge di iniziativa consiliare
Numero atto	549
Proponente	Consiglieri Brega, Goracci, Lignani Marchesani, De Sio e Galanello
Titolo	“Norme in materia di ottimizzazione della produttività e di efficienza del personale e della dirigenza del Consiglio regionale”.
Pervenuto al Consiglio il	27/07/11
Istruttore	Alessandra Grimaccia
Allegati	1) Tabella sinottica contenente il testo dell'atto n. 549 con proposte di modifica elaborate dall'istruttore; 2) D.Lvo 27.10.2009, n. 150 (<i>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</i>).

Sezione Analisi tecnico-normativa e Affari giuridici

ANALISI TECNICO NORMATIVA - ATTO N. 549

1. Materia del PDL	<p>Il PDL in esame, al fine di adeguare l'ordinamento del Consiglio Regionale alle disposizioni contenute nel D.Lvo 27.10.2009, n. 150 (<i>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</i>), detta norme di recepimento dei principi contenuti nel Titolo II del D.Lvo 150/2009, con specifico riferimento alla “<i>Misurazione, valutazione e trasparenza della performance</i>” (cfr. testo della legge allegato).</p> <p>Il sistema così recepito si pone nell'ottica di organizzare il lavoro del personale del Consiglio regionale in modo tale da renderlo più efficace, efficiente e, soprattutto, più trasparente.</p> <p>A tal fine le norme contenute del testo sono volte a:</p> <ol style="list-style-type: none">1. garantire un sistema di valutazione delle prestazioni lavorative che riconosca il merito, le capacità dei dirigenti e assicuri la crescita delle competenze dell'organizzazione e del personale;2. assicurare una migliore organizzazione del lavoro, rendendo più efficiente l'azione delle strutture amministrative e incentivando la qualità della prestazione lavorativa;3. incrementare la trasparenza amministrativa, rendendo totalmente accessibili tutte le informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, dell'andamento gestionale, dell'utilizzo delle risorse, e dei risultati dell'attività di valutazione svolta dagli organi competenti. <p>Per il raggiungimento degli obiettivi sopra descritti, il PDL in esame introduce il c.d. ciclo di gestione della prestazione, il quale si identifica in un processo strutturato di misurazione e valutazione della performance che ha la finalità di migliorare la qualità del lavoro, nonché di far crescere le 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, e di trasparenza di risultati e di risorse impiegate per il loro perseguimento. Istituisce inoltre il c.d. Organismo indipendente di valutazione della prestazione (OIV) il quale, nel rispetto di quanto previsto dal suindicato D.Lvo 150/2009, sovrintende al funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, proponendo all'organo di governo la valutazione annuale del Segretario generale e l'utilizzo dei premi incentivanti.</p>
2. Potestà legislativa regionale	<p>La materia trattata dal PDL in esame è quella dell'ordinamento e organizzazione regionale, di competenza residuale delle Regioni ex articolo 117, comma 4, Cost..</p> <p>Quanto ad interventi normativi simili nelle altre regioni che però attengono esclusivamente al personale della Giunta regionale ovvero, talvolta, della Giunta regionale unitamente a quello del Consiglio regionale, si rinvengono:</p> <p>L.r. Lazio 16.03.2011, n. 1 (<i>Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e</i></p>

ANALISI TECNICO NORMATIVA - ATTO N. 549

	<p><i>trasparenza delle amministrazioni regionali</i>); L.r. Liguria 4.12.2009, n. 59 (<i>Norme sul modello organizzativo e sulla dirigenza della Regione Liguria</i>); L.r. Marche 28.12.2010, n. 22 (<i>Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione</i>); L.r. Abruzzo 8.04.2011, n. 6 (<i>Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali</i>); L.r. Puglia 4.01.2011, n. 1 (<i>Norme in materia di ottimizzazione e valutazione della produttività del lavoro pubblico e di contenimento dei costi degli apparati amministrativi della Regione Puglia</i>).</p> <p>Quanto invece ad interventi attinenti in via esclusiva al personale del Consiglio regionale, in ossequio all'autonomia organizzativa di quest'ultimo, si rinviene solamente la Delib. C.R. della Toscana 21.12.2010, n. 14, la quale, in attuazione del D.Lvo 150/2009 recepito con ben 22 articoli, ha apportato modifiche e integrazioni alla Delib. C.R. 11.11.2008, n. 7 (<i>Regolamento interno di organizzazione del Consiglio regionale</i>).</p>
3. Verifica della legittimità costituzionale	Nulla da rilevare.
4. Normativa europea in materia	Non si rinviene.
5. Coordinamento con la normativa vigente	<p>Non si rilevano problematiche di coordinamento con la normativa vigente. Purtuttavia si segnala la L.r. 12.06.2007, n. 21 (<i>Struttura organizzativa e dirigenza del Consiglio regionale</i>), la quale, all'articolo 13, disciplina un vecchio sistema di controlli interni che dovrebbe essere necessariamente adeguato alle disposizioni introdotte dal PDL in oggetto. Inoltre si potrebbe anche esaminare l'ipotesi di introdurre l'odierno intervento normativo quale modifica o integrazione della stessa L.r. 21/2007, al fine di evitare una inutile proliferazione di norme legislative riguardanti la medesima materia.</p>
6. Necessità del ricorso allo strumento normativo	<p>Il ricorso allo strumento normativo è corretto ma non assolutamente indispensabile. Invero si potrebbe valutare anche l'ulteriore ipotesi di apportare delle modifiche ed integrazioni all'attuale Delib. U.P. 13.03.2008, n. 243 (<i>Regolamento di organizzazione della struttura organizzativa e della dirigenza del Consiglio regionale</i>).</p>
7. Adeguatezza della relazione di	La relazione di accompagnamento appare adeguata sia con riferimento alle motivazioni che hanno dato origine al presente PDL, sia in punto di indicazione di oggetto e tipologia di interventi previsti da quest'ultimo.

ANALISI TECNICO NORMATIVA - ATTO N. 549

accompagnamento	
8. Pertinenza del titolo rispetto all'articolato	Il titolo appare pertinente rispetto all'articolato.
9. Rispondenza delle singole disposizioni normative ai criteri di chiarezza e omogeneità	<p>Innanzitutto si rileva che molte disposizioni del PDL in esame non si adattano in via esclusiva alle peculiarità delle attività svolte dal personale del Consiglio regionale. Ed invero il contenuto degli obiettivi e del sistema di misurazione e valutazione della performance talvolta appare più propriamente attinente ad attività svolte da organismi di gestione esecutiva, anche dal punto di vista squisitamente economico-finanziario, e non conferenti alle caratteristiche delle attività di supporto svolte dal personale consiliare impiegato. Quanto detto appare particolarmente evidente soprattutto all'articolo 6, comma 1, lettere c), d) ed e), ove si evidenzia un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa rapportato a forme di collegamento con destinatari esclusivamente esterni di servizi.</p> <p>Inoltre, con riferimento alle proposte elaborate dall'OIV e destinate all'Ufficio di presidenza, si rileva che l'OIV è organismo esterno al Consiglio regionale, tanto che si suggerisce l'opportunità di inserire nel testo del PDL la figura del Segretario generale quale soggetto preposto alla trasmissione formale all'Ufficio di presidenza di tali proposte (cfr. tabella sinottica allegata con proposte di modifica).</p> <p>Per quanto riguarda invece la proposta avente ad oggetto la valutazione del Segretario generale, si suggerisce, per ragioni di opportunità, di inserire nel testo la figura della struttura consiliare competente in materia di organizzazione e sistemi di valutazione, di cui all'articolo 10, comma 5, del PDL in esame, quale soggetto preposto alla trasmissione formale all'Ufficio di presidenza della proposta medesima (cfr. tabella sinottica allegata con proposte di modifica).</p> <p>Infine, con riferimento all'articolo 10, comma 2, del PDL in esame, la disposizione secondo la quale l'OIV verrebbe disciplinato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza, <u>nel rispetto dei principi definiti (...) dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13, D.Lvo 150/2009</u>, non sembra correttamente formulata.</p> <p>Ed invero dalla lettura dell'articolo 13 del D.lvo 150/2009 si evince che tale Commissione si pone come una sorta di organismo di secondo livello che si occupa, tra le altre cose, di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio delle funzioni di valutazione da parte degli OIV, e <u>non detta alcun principio che riguardi l'istituzione ovvero le modalità di nomina e di funzionamento dell'OIV</u>.</p> <p>Si suggerisce quindi di sostituire il riferimento alla suindicata Commissione con un riferimento, invece, al <i>“rispetto di quanto</i></p>

ANALISI TECNICO NORMATIVA - ATTO N. 549

disposto dall'articolo 14, del D.Lvo 150/2009” (cfr. tabella sinottica allegata con proposte di modifica).

Si rileva altresì che nel PDL in esame non sono state inserite norme di recepimento delle disposizioni di cui agli articoli 10, 11 e 17 e ss. (Titolo III) del D.Lvo 150/2009.

Quanto **all'articolo 10** del D.Lvo 150/2009, lo stesso impone alle amministrazioni l'adozione del Piano della performance, entro il 31 gennaio di ogni anno, e la Relazione sulla performance, entro il 30 giugno di ogni anno. Il primo individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori; il secondo 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.

Si tenga conto altresì della circostanza per cui l'articolo 10, comma 5, del D.Lvo 150/2009, stabilisce che, in caso di mancata adozione del Piano della performance, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti [...] e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Quanto **all'articolo 11**, del D.Lvo 150/2009, lo stesso prevede che le amministrazioni adottino un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indichi le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, e la legalità e lo sviluppo della cultura e dell'integrità. Prevede altresì l'obbligo, per l'amministrazione, di pubblicare sul proprio sito istituzionale tutte le informazioni riguardanti la trasparenza, la valutazione e il merito (programmazione, ammontare dei premi, nominativi e curricula dei componenti dell'OIV, curricula, retribuzioni e incarichi dei dirigenti, ecc.).

Anche in tale ipotesi, l'articolo 11, comma 9, del D.Lvo cit., prevede che, in caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza o l'integrità, ovvero in caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione delle informazioni indicate al comma 8 dello stesso articolo, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

Si suggerisce quindi di inserire nel testo del PDL almeno una disposizione di adeguamento a quanto previsto dagli articoli 10 e 11 del D.Lvo 150/2009, con la previsione dell'adozione, da parte dell'Ufficio di presidenza, delle necessarie deliberazioni attuative (cfr. tabella sinottica allegata con proposte di modifica).

Da ultimo si rileva che nel PDL in esame risulta del tutto omissivo il recepimento del **Titolo III del D.Lvo 150/2009 (Merito e premi)**, con la conseguente mancata individuazione dei criteri, modalità e strumenti finalizzati a valorizzare il merito, incentivare la performance e i risultati, e, soprattutto, destinati ad individuare in concreto le modalità di differenziazione delle valutazioni. Si sottolinea infatti l'importanza di individuare nel testo del PDL quali siano gli strumenti attraverso i quali venga valorizzato il merito, vengano differenziati le performance e i risultati e, infine, vengano distribuiti gli eventuali premi.

In ogni caso occorre sottolineare che, tra l'altro, l'articolo 29 del D.Lvo 150/2009 prevede che le disposizioni di cui al suindicato

ANALISI TECNICO NORMATIVA - ATTO N. 549

	<p><u>Titolo III</u>, D.lvo cit., <u>rivestono carattere imperativo per le Regioni</u>, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nei contratti collettivi.</p> <p>Si suggerisce quindi l'opportunità di integrare il PDL con delle disposizioni che almeno richiamino quanto stabilito dagli articoli 10 e 11, e, soprattutto, recepiscano il contenuto degli articoli 17 e ss. (Titolo III) del D.Lvo 150/2009 (cfr. tabella sinottica allegata con proposte di modifica).</p> <p>In alternativa si suggerisce di inserire, alla fine del PDL, una norma di rinvio secondo la quale, per quanto non espressamente previsto nel testo del PDL, si osserva, in quanto applicabile, la disciplina recata dal D.Lvo 150/2009, con specifico riferimento agli articoli richiamati (cfr. tabella sinottica allegata con proposte di modifica).</p>
10. Presenza di definizioni e loro correttezza	Non sono presenti definizioni.
11. Nell'ipotesi di rinvii ad atti regolamentari ed amministrativi, previsione di meccanismi di garanzia contro eventuali inerzie	Non sono presenti meccanismi di garanzia contro eventuali inerzie.
12. Presenza di effetti abrogativi impliciti	Non presenti.
13. Rinvio ad atti per l'attuazione del PdL	L'articolo 11 del PDL prevede che l'Ufficio di presidenza debba adottare il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 5 in modo da assicurarne la piena operatività a partire dall'1.01.2012.
14. Presenza di riferimenti normativi e loro correttezza	Tutti i riferimenti normativi presenti nel PDL appaiono corretti.

ANALISI TECNICO NORMATIVA - ATTO N. 549

FIRME

<i>L'istruttore</i>	Dott.ssa Alessandra Grimaccia _____
<i>Il Responsabile di Sezione</i>	Dott.ssa Lavinia Marri _____
<i>Il Responsabile del Processo</i>	Dott.ssa Maria Trani _____
<i>Data</i>	Perugia, lì _____