



ATTO N. 549

PROPOSTA DI LEGGE

di iniziativa

dei Consiglieri BREGA, GORACCI, LIGNANI MARCHESANI, DE SIO E GALANELLO

***“NORME IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' E DI EFFICIENZA DEL
PERSONALE E DELLA DIRIGENZA DEL CONS. REGIONALE”***



*Depositato alla Sezione Protocollo Informatico, Flussi Documentali, Archivi e
Protezione dei dati personali il 27/07/2011*

Trasmesso alla I Commissione Consiliare Permanente il 27/07/2011

Relazione illustrativa

della proposta di legge concernente: “*Norme in materia di ottimizzazione della produttività e di efficienza del personale e della dirigenza del Consiglio regionale*”

La presente proposta di legge ha ad oggetto l'adeguamento che il Consiglio regionale della Regione Umbria deve apportare al proprio ordinamento in seguito all'entrata in vigore delle disposizioni contenute 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).

La proposta di legge recepisce, in particolare, i principi contenuti nel Titolo II “*Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*” del citato decreto n. 150/2009, definendo il quadro normativo generale che dovrà essere successivamente completato con l'adozione delle necessarie disposizioni regolamentari.

L'art. 1 definisce l'oggetto e le finalità della legge che, in particolare, disciplina il sistema di valutazione delle strutture e del personale del Consiglio regionale, al fine di assicurare elevati standard qualitativi del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

L'art. 2 stabilisce i principi generali relativi alla misurazione e alla valutazione della performance in considerazione delle peculiarità istituzionali ed organizzative del Consiglio regionale, alla trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni e all'adozione di metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance organizzativa e individuale.

L'art. 3 definisce il ciclo di gestione della performance, articolato in sei distinte fasi, ovvero: definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, collegamento tra gli obiettivi prefissati e le risorse ad essi destinate, monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, utilizzo dei sistemi premianti e rendicontazione dei risultati raggiunti 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.

L'art. 4 disciplina il sistema di programmazione degli obiettivi e le caratteristiche che gli stessi devono possedere. L'Ufficio di presidenza, sentito il Segretario generale, che a sua volta provvede ad effettuare consultazioni con i dirigenti, programma gli obiettivi in coerenza con il bilancio consiliare, secondo quanto definito nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'art. 5 definisce le procedure per l'adozione del sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché gli elementi essenziali del medesimo. L'Ufficio di presidenza, su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (O.I.V.), con propria deliberazione, adotta un apposito sistema di misurazione e valutazione, individuando le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione della performance, le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema, le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti, e, infine, le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

L'art. 6 definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, mentre il successivo art. 7 definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale.

L'art. 8 precisa che la trasparenza deve essere intesa come accessibilità totale e che la stessa deve essere garantita in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

L'art. 9 individua i soggetti che devono misurare, monitorare e valutare la performance.

L'art. 10 istituisce l'Organismo indipendente di valutazione della performance e individua le funzioni che deve svolgere.

L'art. 11, infine, detta le norme transitorie per la prima applicazione della legge, volte a garantire la piena operatività del sistema di misurazione e valutazione della performance a partire dal 1° gennaio 2012.

Proposta di legge concernente: *“Norme in materia di ottimizzazione della produttività e di efficienza del personale e della dirigenza del Consiglio regionale”*

Art. 1

Oggetto e finalità

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.

Art. 2

Principi generali

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 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.

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.

Art. 3

Ciclo di gestione della performance

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.

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

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

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.

Art. 4

Obiettivi

1. L'Ufficio di presidenza, sentito il Segretario generale, il quale provvede a sua volta ad 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.

2. Gli obiettivi sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe, tenuto conto delle specifiche modalità organizzative del Consiglio regionale;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 5

Sistema di misurazione e valutazione della performance.

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:

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;

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.

Art. 6

Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

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) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche

attraverso modalità interattive;

c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

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.

Art. 7

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale.

1. La misurazione e la valutazione della performance dei dirigenti e del personale responsabile di posizione organizzativa è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

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:

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.

Art. 8

Trasparenza.

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 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.

Art. 9

Soggetti del sistema di misurazione e valutazione

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;

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;

d) dai dirigenti, cui compete la valutazione del personale assegnato.

Art. 10

Organismo indipendente di valutazione della performance

1. E' istituito presso il Consiglio regionale della Regione Umbria 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 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. L'Organismo indipendente di valutazione della performance svolge in particolare le seguenti funzioni:

a) definizione del sistema di misurazione e valutazione delle performance e relativa proposta all'Ufficio di presidenza;

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;

c) comunicazione tempestiva delle criticità riscontrate all'Ufficio di presidenza;

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;

e) proposta all'Ufficio di presidenza della valutazione annuale del Segretario generale e dell'attribuzione della relativa retribuzione di risultato;

f) ogni altro compito ad esso conferito dall'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

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..

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.

Art. 11

Disposizioni transitorie

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.

B. G. A.
A. G. A.
A. G. A.
A. G. A.