

ATTO N. 549/BIS

Relazione della I Commissione Consiliare Permanente

AFFARI ISTITUZIONALI E COMUNITARI

*Relatore di maggioranza Consigliere Fausto Galanello
Relatore di minoranza Consigliere Giovanni Andrea Lignani Marchesani
Relazioni orali ai sensi dell'articolo 27 comma 6 del Regolamento Interno*

SULLA

PROPOSTA DI LEGGE

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

Approvato dalla I Commissione Consiliare Permanente il 28 settembre 2011

Trasmesso alla Presidenza del Consiglio regionale il 3 ottobre 2011



**COMUNICAZIONE DELLA I
COMMISSIONE CONSILIARE
PERMANENTE**

Si comunica che la I Commissione consiliare permanente nella seduta del 28 settembre 2011 ha esaminato in sede referente l'atto n. 549 ed ha espresso all'unanimità dei consiglieri presenti e votanti parere favorevole sul testo così come risulta modificato.

Ha deciso altresì di autorizzare lo svolgimento orale della relazione, ai sensi dell'art. 27, comma 6 del Regolamento Interno e di dare incarico di riferire al Consiglio al Consigliere Fausto Galanello.

Si richiede l'iscrizione dell'atto stesso all'ordine del giorno dei lavori della prossima seduta del Consiglio regionale.



(Schema di delibera proposto dalla I Commissione Consiliare permanente)

IL CONSIGLIO REGIONALE

VISTA la proposta di legge di iniziativa dei Consiglieri Brega, Goracci, Lignani Marchesani, De Sio e Galanello, concernente: “Norme in materia di ottimizzazione della produttività e di efficienza del personale e della dirigenza del Consiglio regionale”, depositata alla Presidenza del Consiglio regionale in data 27/7/2011 e assegnata in pari data in sede redigente alla competenza della I Commissione consiliare permanente (ATTO N. 549);

ATTESO che il disegno di legge è rimesso alla discussione ed approvazione del Consiglio regionale secondo il procedimento ordinario, ai sensi dell'articolo 28, comma 2 del Regolamento Interno;

VISTI gli emendamenti presentati ed approvati in Commissione;

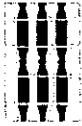
VISTO il parere e udita la relazione della I Commissione consiliare medesima illustrata oralmente ai sensi dell'articolo 27, comma 6 del Regolamento interno dal Consigliere Fausto Galanello (ATTO N. 549/BIS);

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

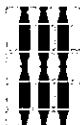
*con votazione separata articolo per articolo
nonché con votazione finale sull'intera
legge che ha registrato ... voti favorevoli,
... voti contrari e ... voti di astensione,
espressi nei modi di legge dai ...
Consiglieri presenti e votanti*

DELIBERA

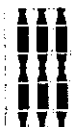
- di approvare la legge regionale concernente: “Norme in materia di ottimizzazione della produttività e di efficienza del personale e della dirigenza del Consiglio regionale”, composta di n. 2 articoli nel testo che segue:



TESTO PROPOSTO DAI CONSIGLIERI BREGA, GORACCI, LIGNANI MARCHESANI, DE SIO E GALANELLO	TESTO APPROVATO DALLA I COMMISSIONE CONSILIARE PERMANENTE
<p>Art. 1 (Oggetto e finalità)</p>	<p>Art. 1 (Oggetto, finalità e principi)</p>
<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 <i>standard</i> qualitativi del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della <i>performance</i> organizzativa e individuale.</p>	<p>1. La Regione, nel rispetto degli articoli 31 e 47 dello Statuto regionale 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, al fine di assicurare elevati <i>standard</i> qualitativi dei servizi offerti, anche attraverso la valorizzazione della produttività e dell'efficienza organizzativa e individuale.</p>
<p>Art. 2 (Principi generali)</p>	<p>2. La misurazione e la valutazione della produttività e dell'efficienza 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.</p> <p>3. E' istituito, presso il Consiglio</p>
<p>1. La misurazione e la valutazione della <i>performance</i> 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.</p>	<p>2. La misurazione e la valutazione della produttività e dell'efficienza 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.</p>
<p>2. Il Consiglio regionale è tenuto a misurare e a valutare la <i>performance</i> con riferimento all'amministrazione nel</p>	<p>3. E' istituito, presso il Consiglio</p>



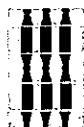
<p>suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.</p>	<p>regionale, l'Organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 14 del d.lgs. n. 150/2009.</p>
<p>3. Il Consiglio regionale adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della <i>performance</i>.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 2 (Disposizioni attuative e transitorie)</p> <p>1. L'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale, con propri atti, disciplina le procedure afferenti il sistema di valutazione e le modalità di costituzione e di funzionamento dell'organismo della valutazione di cui all'articolo 1, in modo da assicurarne la piena operatività dal 1° gennaio 2012.</p> <p>2. Nelle more dell'adozione degli atti 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.</p>
<p>4. Il Consiglio regionale adotta metodi e strumenti oggettivi, integrati, trasparenti, supportati informaticamente e idonei a misurare, valutare e premiare la <i>performance</i> organizzativa e individuale, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.</p>	<p style="text-align: center;">soppresso</p>
<p style="text-align: center;">Art. 3 (Ciclo di gestione della <i>performance</i>)</p>	<p style="text-align: center;">soppresso</p>
<p>1. Il Consiglio regionale, ai fini dell'attuazione dei principi previsti dall'articolo 2, sviluppa il ciclo di</p>	



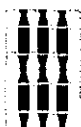
gestione della performance, in coerenza con i contenuti e la struttura del bilancio consiliare.	
2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:	
a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;	
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;	
e) 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)	soppresso
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 <i>standard</i> 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.	
<p style="text-align: center;">Art. 5 (Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>)</p>	soppresso
1. L'Ufficio di presidenza, su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione della <i>performance</i> di cui all'articolo 10, al fine di valutare con cadenza annuale la <i>performance</i> 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	



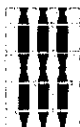
misurazione e valutazione della performance;	
b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;	
e) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;	
d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.	
<p style="text-align: center;">Art. 6 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa)</p>	soppresso
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;	
e) 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	



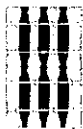
servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;	
e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;	
f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;	
g) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.	
<p style="text-align: center;">Art. 7 (Ambiti di misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale)</p>	soppresso
1. La misurazione e la valutazione della <i>performance</i> dei dirigenti e del personale responsabile di posizione organizzativa è collegata:	
a) agli indicatori di <i>performance</i> relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;	
b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;	
e) alla qualità del contributo assicurato alla <i>performance</i> 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 <i>performance</i> individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 5 e collegate:	
a) al raggiungimento di specifici	



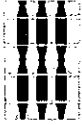
obiettivi di gruppo e/o individuali;	
b) alla qualità del contributo assicurato alla <i>performance</i> dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.	
Art. 8 (Trasparenza)	soppresso
1. La trasparenza è intesa come accessibilità 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 <i>performance</i>.	
Art. 9 (Soggetti del sistema di misurazione e valutazione)	soppresso
1. La misurazione, il monitoraggio e la valutazione della <i>performance</i> sono svolte:	
a) dall'Organismo indipendente di valutazione della <i>performance</i> di cui all'articolo 10, cui compete la misurazione e la valutazione della <i>performance</i> organizzativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale del Segretario generale;	



<p>b) dall'Ufficio di presidenza, cui compete la valutazione del Segretario generale, effettuata su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione della <i>performance</i>;</p>	
<p>e) dal Segretario generale, cui compete la valutazione del personale eventualmente assegnato e dei dirigenti;</p>	
<p>d) dai dirigenti, cui compete la valutazione del personale assegnato.</p>	
<p>Art. 10 (Organismo indipendente di valutazione della <i>performance</i>)</p>	soppresso
<p>1. E' istituito presso il Consiglio regionale della Regione Umbria l'Organismo indipendente di valutazione della <i>performance</i> (O.I.V.) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.</p>	
<p>2. L'Organismo indipendente di valutazione della <i>performance</i> 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.</p>	
<p>3. L'Organismo indipendente di valutazione della <i>performance</i> svolge in particolare le seguenti funzioni:</p>	
<p>a) definizione del sistema di misurazione e valutazione delle <i>performance</i> e relativa proposta all'Ufficio di presidenza;</p>	
<p>b) monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di misurazione</p>	



e valutazione delle performance, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso;	
e) 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)	soppresso
1. L'Ufficio di presidenza provvede ad adottare il sistema di misurazione e	



<p>valutazione della performance di cui all'articolo 5 in modo da assicurarne la piena operatività a partire dal 1° gennaio 2012.</p>	
<p>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.</p>	