
Decreto del Presidente della Giunta Regionale 14 febbraio 2011, n. 6/R

Modifiche al regolamento emanato con decreto del Presidente della Giunta regionale 24 marzo 2010, n. 33/R (Regolamento di attuazione della legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 “Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale”)

(Bollettino Ufficiale n. 8, parte prima, , del 16.02.2011)

INDICE

PREAMBOLO

Art. 1 - Modifiche all'articolo 19 del d.p.g.r. 33/R/2010

Art. 2 - Inserimento del capo III bis nel d.p.g.r. 33/R/2010

Art. 3 - Modifiche all'articolo 36 del d.p.g.r. 33/R/2010

Art. 4 - Modifiche all'articolo 39 del d.p.g.r. 33/R/2010

Art. 5 - Entrata in vigore

II PRESIDENTE DELLA GIUNTA

EMANA

il seguente regolamento

PREAMBOLO

Visto l'articolo 117, comma sesto, della Costituzione;

Visto l'articolo 42 dello Statuto;

Vista la legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale) e in particolare gli articoli 19 e 20;

Visto il regolamento emanato con decreto del Presidente della Giunta regionale 24 marzo 2010, n. 33/R (Regolamento di attuazione della legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 “Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale”);

Visto il parere del Comitato tecnico di direzione espresso nella seduta del 16 dicembre 2010;

Visto il parere di cui all'articolo 16, comma 4, del regolamento interno della Giunta regionale toscana 15 novembre 2010, n. 2;

Vista la preliminare deliberazione della Giunta regionale 20 dicembre 2010, n. 1092 di adozione dello schema di regolamento;

Visto il parere favorevole della I Commissione consiliare, espresso nella seduta del 20 gennaio 2011;

Vista la deliberazione della Giunta regionale 7 febbraio 2011, n. 57;

Considerato quanto segue

1. in una logica di riduzione della spesa si prevede che i compensi per la partecipazione a commissioni di concorso vengano corrisposti solo a soggetti esterni all'amministrazione;

2. l'articolo 20 della l.r. 1/2009, come modificato dalla legge regionale 17 novembre 2010, n. 57, ha demandato al regolamento attuativo, in particolare, le procedure per la valutazione del personale e l'istituzione di un unico organismo indipendente di valutazione per il personale

della Giunta e degli enti dipendenti;

3. nelle more della messa a regime del sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione, è necessario dettare delle disposizioni di prima applicazione per l'anno 2011;

4. il presente regolamento riveste carattere di urgenza al fine di consentire la piena applicazione della normativa regionale anziché quella diretta 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);

si approva il presente regolamento

Art. 1

Modifiche all' articolo 19 del d.p.g.r. 33/R/2010

1. Al comma 1 dell'articolo 19 del regolamento emanato con decreto del Presidente della Giunta regionale 24 marzo 2010, n. 33/R (Regolamento di attuazione della legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 "Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale") le parole "o interni" sono soppresse.

Art. 2

Inserimento del capo III bis nel d.p.g.r. 33/R/2010

1. Dopo il capo III del d.p.g.r. 33/R/2010 è inserito il seguente:

"Capo III bis - Valutazione del personale

Sezione I - Ciclo di gestione e sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione

Art. 28 bis - Principi generali (articolo 20 l.r. 1/2009)

1. *La Regione adotta, nel rispetto delle relazioni sindacali, un sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione al fine di:*

- a) migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità delle prestazioni erogate;*
- b) incentivare il buon andamento dell'amministrazione;*
- c) valorizzare ed incentivare il merito sulla base dei risultati;*
- d) assicurare la trasparenza delle informazioni relative all'organizzazione.*

2. *La Regione favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del miglioramento continuo dei processi e dei servizi.*

Art. 28 ter - Ciclo di gestione della prestazione (articolo 20, comma 2, lettera c), l.r. 1/2009)

1. *Ai fini dell'attuazione dei principi di cui all'articolo 28 bis la Regione sviluppa il ciclo di gestione della prestazione in maniera coerente con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale.*

2. *Costituiscono fasi del ciclo di gestione della prestazione:*

- a) la individuazione degli obiettivi, con l'articolazione dei risultati attesi e dei relativi indicatori;*
- b) l'assegnazione degli obiettivi al personale, in modo coerente con l'allocazione delle risorse;*
- c) il monitoraggio delle attività in corso di esercizio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) la misurazione e valutazione della qualità della prestazione;*
- e) l'applicazione di sistemi premianti;*
- f) la rendicontazione e la trasparenza dei risultati conseguiti.*

Art. 28 quater - Obiettivi (articolo 20, comma 2, lettera c), l.r. 1/2009)

1. *Gli obiettivi di cui all'articolo 28 ter, comma 2, lettera a) sono:*

- a) rilevanti e pertinenti rispetto al ciclo della programmazione regionale;*
- b) specifici e misurabili in termini chiari e concreti;*
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità degli interventi;*
- d) riferibili ad un periodo temporale determinato;*
- e) comparabili con standard di riferimento se definiti con altre amministrazioni regionali;*
- f) correlati con la modernizzazione e il miglioramento dell'organizzazione e dei processi;*

g) correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili.

Art. 28 quinquies - Piano della qualità della prestazione organizzativa, programmi di direzione generale e piani di lavoro (articolo 20, comma 2, lettera c), l.r. 1/2009)

1. Entro il 31 gennaio di ogni anno la Giunta regionale approva il piano della qualità della prestazione organizzativa, documento programmatico annuale con proiezione triennale adottato in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale.
2. Nel piano della qualità della prestazione organizzativa sono definiti gli obiettivi, gli indicatori e i valori di riferimento su cui si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati organizzativi e sono esplicitati gli obiettivi individuali dei direttori generali e dell'avvocato generale.
3. In coerenza con il piano della qualità della prestazione organizzativa sono sviluppati annualmente i programmi di direzione generale e i piani di lavoro, che costituiscono la base per la misurazione e la valutazione della qualità della prestazione del personale dirigente e delle categorie.

Art. 28 sexies - Relazione sulla qualità della prestazione (articolo 20, comma 2, lettera c), l.r. 1/2009)

1. Entro il 30 aprile di ogni anno la Giunta regionale approva la relazione sulla qualità della prestazione che evidenzia i risultati raggiunti nell'anno precedente e ne assicura la conoscenza attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale.

Art. 28 septies - Sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione organizzativa (articolo 20, comma 2, lettera c), l.r. 1/2009)

1. Il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione evidenzia la correlazione fra la qualità della prestazione organizzativa e quella individuale.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione organizzativa è finalizzato alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi dell'ente e delle strutture organizzative in cui si articola, così come definiti nel piano della qualità della prestazione organizzativa.
3. Il sistema si basa sui seguenti criteri:
 - a) individuazione ex ante delle priorità e valutazione ex post degli obiettivi conseguiti, delle attività svolte e dei servizi offerti;
 - b) valutazione dell'efficienza dell'amministrazione nell'impiego delle risorse a disposizione;
 - c) individuazione e valutazione degli effetti dell'azione amministrativa;
 - d) comparabilità se definita in accordo con altre amministrazioni regionali.

Art. 28 octies - Sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione individuale (articolo 20, comma 2, lettera c), l.r. 1/2009)

1. Il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione individuale è finalizzato alla misurazione del contributo dei singoli in coerenza con il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.
2. Il sistema è articolato su tre distinti fattori di valutazione:
 - a) contributo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi come definiti nel piano della qualità della prestazione organizzativa;
 - b) raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;
 - c) competenze e comportamenti professionali e organizzativi messi in atto nello svolgimento del proprio ruolo.
3. La misurazione e valutazione dei risultati individuali dei dirigenti è collegata altresì alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite l'articolazione dei giudizi, nel pieno rispetto del principio del merito.
4. L'incidenza dei fattori di valutazione è modulata in funzione dei diversi livelli di responsabilità e del ruolo esercitato all'interno dell'ente.

Art. 28 novies - Strumenti e modalità per la misurazione e valutazione della qualità della prestazione organizzativa e individuale (articolo 20, comma 2, lettera c), l.r. 1/2009)

1. Con delibera della Giunta regionale, previo confronto con le rappresentanze sindacali, sono definiti il metodo, gli strumenti e le modalità per la misurazione e valutazione della qualità della prestazione organizzativa e individuale, con particolare riferimento a soggetti, tempi del processo e incidenza dei fattori di valutazione.

Sezione II - Organismo indipendente di valutazione

Art. 28 decies - Istituzione e funzioni (articolo 20, comma 2, lettera a), l.r. 1/2009)

1. E' istituito un organismo indipendente di valutazione (OIV) unico per il personale della Giunta regionale e degli enti dipendenti al fine di :

- a) *monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, informando tempestivamente la Giunta regionale in merito alle criticità riscontrate;*
- b) *presidiare il processo di misurazione e valutazione della qualità della prestazione organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso;*
- c) *validare la relazione sulla qualità della prestazione;*
- d) *garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione;*
- e) *vigilare sulla corretta attribuzione dei premi ai dipendenti;*
- f) *promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza;*
- g) *valutare gli esiti di eventuali rilevazioni sul clima organizzativo promosse dall'amministrazione.*

2. *L'OIV definisce con proprio regolamento le norme concernenti il proprio funzionamento.*

3. *Per l'espletamento delle funzioni attribuite l'OIV si avvale delle competenti strutture regionali.*

Art. 28 undecies - Composizione, requisiti, incompatibilità, durata in carica e indennità (articolo 20, comma 2, lettera b), l.r. 1/2009)

1. *L'OIV è composto, nel rispetto dell'equilibrio di genere, da tre a cinque membri. L'incarico ha durata triennale e può essere rinnovato una sola volta.*

2. *I componenti dell'OIV sono in possesso di:*

a) *diploma di laurea secondo il previgente ordinamento o laurea specialistica;*

b) *elevata professionalità ed esperienza pluriennale nel campo manageriale o dell'organizzazione e del personale o della misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati, con particolare riferimento al settore pubblico.*

3. *Ai componenti dell'OIV si applicano le disposizioni previste dalla legge regionale 8 febbraio 2008, n. 5 (Norme in materia di nomine e designazioni e di rinnovo degli organi amministrativi di competenza della Regione) relativamente ad incompatibilità e a conflitto di interessi, nonché quelle previste dall'articolo 14, comma 8 del 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).*

4. *Ai componenti dell'OIV spetta un'indennità annua nella misura fissata con deliberazione della Giunta regionale nei limiti delle risorse disponibili.*

Sezione III - Strumenti volti a premiare il merito

Art. 28 duodecies - Sistema premiante e fasce di merito (articolo 20, comma 2, lettera d), l.r. 1/2009)

1. *Il sistema premiante connesso alla misurazione e valutazione della qualità della prestazione è finalizzato alla valorizzazione del merito attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi. Il sistema premiante valorizza:*

a) *il contributo dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'ente;*

b) *il raggiungimento dei risultati connessi ad obiettivi individuali e di gruppo assegnati a ciascuno e ai comportamenti professionali messi in atto nello svolgimento del proprio ruolo.*

2. *L'attribuzione degli incentivi connessi al contributo di cui al comma 1, lettera a), nel rispetto dei criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata, è effettuata a seguito del raggiungimento dei risultati organizzativi, come definiti nel piano della qualità della prestazione organizzativa, in funzione dei diversi livelli di responsabilità e del ruolo esercitato all'interno dell'ente.*

3. *L'attribuzione degli incentivi connessi a quanto previsto al comma 1, lettera b), nel rispetto dei criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata, è operata collocando il personale dirigenziale e delle categorie in fasce di merito individuate in numero da tre a sette.*

4. *Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla qualità della prestazione individuale è attribuita al personale dirigente e delle categorie che si colloca nella fascia di merito più alta.*

5. *Nel rispetto di quanto previsto dai commi 3 e 4, 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 in sede di contrattazione con le rappresentanze sindacali.*

6. *L'OIV redige annualmente le graduatorie delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e delle categorie.*

7. *L'OIV propone annualmente alla Giunta regionale le valutazioni dei direttori generali e dell'avvocato generale.*

8. *La percentuale massima del premio di risultato spettante ai singoli direttori generali e all'avvocato generale è pari al 20 per cento della retribuzione annua spettante a ciascun direttore o avvocato generale. Il premio spettante a ciascun direttore generale e all'avvocato generale per la qualità della*

prestazione organizzativa e la qualità della prestazione individuale viene attribuito con deliberazione della Giunta regionale in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Art. 28 ter decies - Progressioni economiche (articolo 20, comma 2, lettera d), l.r. 1/2009)

- 1. Il conseguimento dei risultati individuali o collettivi rilevato dal sistema di valutazione e lo sviluppo delle competenze professionali costituiscono criterio per il riconoscimento delle progressioni economiche ad una quota di dipendenti sulla base di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e decentrata, nei limiti delle risorse disponibili.*

Art. 28 quater decies - Premio per l'efficienza (articolo 20, comma 2, lettera d), l.r. 1/2009)

- 1. L'amministrazione può riservare fino al 30 per cento della quota di risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi interni di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione per premiare il personale direttamente coinvolto secondo criteri definiti dalla contrattazione collettiva integrativa e destinare la quota residua all'incremento delle somme per la medesima contrattazione.*

Art. 28 quinquies decies - Attribuzione di incarichi e responsabilità (articolo 20, comma 2, lettera d), l.r. 1/2009)

- 1. La professionalità attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio ai fini dell'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e trasparenti definiti in sede di confronto con le rappresentanze sindacali.*

Art. 28 sexies decies - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale (articolo 20, comma 2, lettera d), l.r. 1/2009)

- 1. I contributi individuali attestati dal sistema di misurazione e valutazione costituiscono criterio ai fini dell'accesso dei dipendenti ai percorsi di alta formazione, nei limiti delle risorse disponibili, secondo criteri oggettivi e trasparenti definiti in sede di confronto con le rappresentanze sindacali.*

Art. 28 septies decies - Disposizioni di prima applicazione

- 1. Per l'anno 2011 il termine di approvazione del piano della qualità della prestazione organizzativa è fissato al 31 marzo 2011.*
- 2. Il perfezionamento del sistema di valutazione, con particolare riferimento alle metodologie, agli strumenti e ai metodi relativi alla qualità della prestazione organizzativa, è attuato nel corso dell'anno 2011 e il sistema stesso entra a regime, con le eventuali modifiche che si renderanno necessarie nel corso della prima applicazione, con il ciclo di valutazione relativo all'anno 2012."*

Art. 3

Modifiche all' articolo 36 del d.p.g.r. 33/R/2010

- 1. La lettera c) del comma 1 dell'articolo 36 del d.p.g.r. 33/R/2010 è abrogata.*

Art. 4

Modifiche all' articolo 39 del d.p.g.r. 33/R/2010

- 1. La lettera a) del comma 1 dell'articolo 39 del d.p.g.r. 33/R/2010 è abrogata.*

Art. 5

Entrata in vigore

- 1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione sul Bollettino ufficiale della Regione Toscana.*