

Regolamento 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. 19, parte prima, del 13 aprile 2010

CAPO III bis

- Valutazione del personale (2).

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) (38).

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 strategica e finanziaria (38) 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 e piani di lavoro (articolo 20, comma 2, lettera c), l.r. 1/2009) (39).

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 strategica e finanziaria regionale. Con lo stesso atto la Giunta aggiorna, su parere vincolante dell'OIV, il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione (40).
2. Nel piano della qualità della prestazione organizzativa sono definiti, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, (41) 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 del direttore generale, dell'avvocato generale e dei direttori. (13).
3. In coerenza con il piano della qualità della prestazione organizzativa sono sviluppati annualmente i programmi di direzione (12) 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) (42)

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, anche mediante l'apporto dei cittadini e degli altri utenti finali, relativamente al grado di soddisfazione circa la qualità dei servizi resi; (42).
 - 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.*

Note del Redattore:

- [2]  Capo inserito con con d.p.g.r. 14 febbraio 2011, n. 6/R, art. 2.
 - [12]  Parola soppressa con d.p.g.r. 5 agosto 2015, n. 65/R , articolo 2.
 - [13]  Parole così sostituite con d.p.g.r. 5 agosto 2015, n. 65/R , articolo 2.
 - [38]  Parole aggiunte con d.p.g.r. 20 dicembre 2018, n. 72/R, articolo 10 .
 - [39]  Rubrica così sostituita con d.p.g.r. 20 dicembre 2018, n. 72/R, articolo 11 .
 - [40]  Parole così sostituite con d.p.g.r. 20 dicembre 2018, n. 72/R, articolo 11 .
 - [41]  Parole inserite con d.p.g.r. 20 dicembre 2018, n. 72/R, articolo 11 .
 - [42]  Parole aggiunte con d.p.g.r. 20 dicembre 2018, n. 72/R, articolo 12 .
-