

ORIGINALE

ATTI DELLA GIUNTA REGIONALE
REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE SICILIANA

GIUNTA REGIONALE

Deliberazione n. 298 del 27 ottobre 2011.

“Schema del Regolamento attuativo dell’articolo 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, recante norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance – Apprezzamento”.

La Giunta Regionale

VISTO lo Statuto della Regione;

VISTE le leggi regionali 29 dicembre 1962, n. 28 e 10 aprile 1978, n. 2;

VISTA la legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19 e successive modificazioni;

VISTO il D.P.Reg. 5 dicembre 2009, n. 12;

VISTO il D.P.Reg. 28 giugno 2010, n. 370 e successive modificazioni;

VISTO il proprio Regolamento interno;

VISTA la legge regionale 30 aprile 1991, n. 10 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la legge regionale 5 aprile 2011, n. 5 recante: “Disposizioni per la trasparenza, la semplificazione, l’efficienza, l’informatizzazione della pubblica amministrazione, l’agevolazione delle iniziative economiche. Disposizioni per il contrasto alla corruzione ed alla criminalità organizzata di stampo mafioso. Disposizioni per il riordino e la semplificazione della legislazione regionale”;

VISTA la nota prot. n.154156/Gab. del 25 ottobre 2011 (Allegato “A”), con la quale l’Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica trasmette, corredato da apposita relazione, lo schema del “Regolamento



attuativo dell'art. 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, recante norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance” per l'apprezzamento della Giunta regionale, propedeutico alla richiesta di parere di competenza del Consiglio di Giustizia Amministrativa per la Regione siciliana, trasmettendo, altresì, il parere reso sul citato schema di Regolamento dall'Ufficio legislativo e legale della Presidenza della Regione con nota n. 31358/262.04 del 13 ottobre 2011;

RITENUTO di apprezzare lo schema di “Regolamento attuativo dell'art. 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, recante norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance” a condizione che siano osservate le seguenti prescrizioni:

- all'articolo 6, ed ogni qualvolta sono citati, al fine di non ingenerare equivoci in ordine all'istituzione di nuove strutture operative, non bisogna riferirsi a “Servizi di programmazione e monitoraggio”, ma alla relativa “funzione”, la quale sarà assolta presso l'Ufficio di gabinetto del Presidente della Regione da “un dirigente e due dipendenti del comparto”, in luogo dei previsti “un dirigente e quattro dipendenti”, e presso gli uffici di gabinetto degli Assessori “da un dipendente”, senza specificazione di qualifica, in luogo dei previsti “un dirigente e due dipendenti”, per un totale quindi di quindici unità di personale;

- all'articolo 13, concernente la struttura tecnica di supporto, prevedere che la composizione sia ridotta da “tre dirigenti e quindici tra funzionari e istruttori” a “due dirigenti e dieci dipendenti”;

SU proposta dell'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica,



DELIBERA

per quanto esposto in preambolo, di apprezzare lo schema di “Regolamento attuativo dell’art. 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, recante norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance” accluso alla proposta di cui alla nota dell’Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica prot. n.154156/Gab. del 25 ottobre 2011, costituente allegato “A” alla presente deliberazione, a condizione che siano osservate le seguenti prescrizioni:

- all’articolo 6, ed ogni qualvolta sono citati, al fine di non ingenerare equivoci in ordine all’istituzione di nuove strutture operative, non bisogna riferirsi a “Servizi di programmazione e monitoraggio”, ma alla relativa “funzione”, la quale sarà assolta presso l’Ufficio di gabinetto del Presidente della Regione da “un dirigente e due dipendenti del comparto”, in luogo dei previsti “un dirigente e quattro dipendenti”, e presso gli uffici di gabinetto degli Assessori “da un dipendente”, senza specificazione di qualifica, in luogo dei previsti “un dirigente e due dipendenti”, per un totale quindi di quindici unità di personale;
- all’articolo 13, concernente la struttura tecnica di supporto, prevedere che la composizione sia ridotta da “tre dirigenti e quindici tra funzionari e istruttori” a “due dirigenti e dieci dipendenti”.

IL SEGRETARIO

(M. G. Nicoletti)



IL PRESIDENTE

(R. Lombardo)



PGS

ATTI DELLA GIUNTA REGIONALE

DELIBERAZIONE N. 298 del 27.10.2011 ALLEGATO A PAG 1

S. Blasi

20-07-04

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato delle autonomie locali e
della funzione pubblica

L'Assessore

Prot. 154156 /Gab.

Palermo

Oggetto: "Regolamento attuativo dell'articolo 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, recante norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance".

All'On.le Presidente della Regione Siciliana

Alla Segreteria della Giunta Regionale

Alla Segreteria Generale
della Presidenza della Regione

PRESIDENZA REGIONE SICILIANA SECRETARIA REGIONALE	
26 OTT 2011	
e, p. c.	
SMISTAMENTO	
N	63440

PALAZZO D'ORLEANS

Si trasmette lo schema di regolamento, individuato in oggetto, per l'apprezzamento della Giunta Regionale, al cui esito si provvederà, per il prosieguo istruttorio, all'inoltro dello stesso al Consiglio di Giustizia Amministrativa per l'acquisizione del parere di competenza.

Si allega, alla presente, il parere n. 31358/262.04 del 13 ottobre 2011 reso sullo schema medesimo dall'Ufficio legislativo e legale della Presidenza della Regione Siciliana.

PRESIDENZA REGIONE SICILIA Segreteria della Giunta Regionale	
26 OTT. 2011	
Prot. n°	3968

L'Assessore

Dott.ssa Caterina Chinnici

C. Chinnici



II. SEGRETARIA REGIONALE
M. M...

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato delle autonomie locali e
della funzione pubblica

L'Assessore

“Regolamento attuativo dell’articolo 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, recante norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance”

RELAZIONE

IL SEGRETARIO
[Signature]

L’articolo 11 della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, prevede che, al fine di perseguire *“il continuo miglioramento degli standard qualitativi ed economici dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali del personale”* l’Amministrazione regionale siciliana e gli enti di cui all’articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, recepiscono ed applichino all’interno dei rispettivi ordinamenti, in quanto compatibili, le regole ed i principi introdotti in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance dal Titolo II del D.Lvo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il comma 3 del citato art 11 rimette ad apposito regolamento, da adottarsi su proposta dell’Assessore regionale per le autonomie locali e per la funzione pubblica il compito di disciplinare *“le modalità attuative delle disposizioni e dei principi di cui ai commi 1 e 2 nonché le modalità di nomina, composizione e funzionamento dei soggetti preposti al processo di misurazione e valutazione della performance anche in deroga, ove necessario, alle disposizioni di legge regionali vigenti in materia”*.

In considerazione della complessità della materia trattata e della rilevanza che essa assume per l’ottimizzazione della produttività, dell’efficienza e della trasparenza delle pubbliche amministrazioni regionali, che saranno tenute **a far data dall’1 gennaio 2012** all’applicazione dei nuovi criteri, questo Assessore ha previsto la costituzione di una apposita Cabina di Regia, che, con il supporto di un Gruppo di Lavoro composto da tecnici esperti nella materia di cui trattasi, ha

n. 31358/262.04 del 13 ottobre 2011 dall'Ufficio legislativo e legale, che ora si sottopone all'apprezzamento della Giunta Regionale. Si procederà, successivamente, al prosieguo istruttorio necessario per il perfezionamento del suddetto schema regolamentare che richiede, come noto, l'acquisizione del parere del Consiglio di Giustizia Amministrativa per la Regione siciliana, l'adozione del relativo Decreto Presidenziale, da emanarsi previa delibera della Giunta Regionale, nonché il visto della Corte dei Conti.

Il regolamento è finalizzato all'introduzione, all'interno dell'Amministrazione regionale e degli enti di cui all'art. 1 l.r. 10/2000, di una nuova disciplina del ciclo di gestione della performance che viene articolato nelle diverse fasi di programmazione, monitoraggio e controllo, misurazione e valutazione delle performance e rendicontazione dei risultati, in coerenza con i principi ed i criteri elaborati dal D.L.vo 150/2009; provvede, inoltre, a ridisegnare composizione e compiti degli organismi preposti ai processi del suddetto ciclo, mirando ad una loro migliore funzionalità ed, al contempo, **ad una sostanziale riduzione dei costi connessi al loro funzionamento.**

In particolare la fase della programmazione, che ha nel Piano triennale della performance il suo fondamentale documento, e la fase di monitoraggio vengono affidate agli organi di indirizzo politico-amministrativo che si avvalgono, per l'espletamento dei relativi compiti, dei Servizi di programmazione e monitoraggio, operanti nell'ambito degli Uffici di Gabinetto, i quali svolgono le proprie attività in sinergia con i dirigenti apicali.

Le funzioni di misurazione e valutazione delle performance organizzative delle strutture dipartimentali, e/o equiparate, e delle performance individuali dei dirigenti apicali vengono, invece, attribuite all'Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.) cui vengono, inoltre, conferite una serie di funzioni atte a garantire una corretta, uniforme ed efficace applicazione delle metodologie di misurazione e valutazione delle performance. L'Organismo indipendente di valutazione opera in posizione di assoluta autonomia e di giudizio, è composto da cinque soggetti esperti esterni all'Amministrazione regionale e, nello svolgimento dei propri compiti, è supportato da una struttura tecnica composta unicamente da personale in servizio presso l'Amministrazione regionale.



H. SEGRETERIA REGIONALE
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

D.P. n. _____ /

Repubblica italiana



Regione Siciliana

Il Presidente della Regione



IL SEGRETARIO

[Handwritten signature]

- VISTO** lo Statuto della Regione Siciliana;
- VISTE** le leggi regionali 29 dicembre 1962, n. 28 e 10 aprile 1978, n. 2 e successive modifiche ed integrazioni;
- VISTO** il D.P.Reg. 28 febbraio 1979, n. 70 che approva il testo unico delle leggi sull'ordinamento del Governo e dell'Amministrazione regionale;
- VISTA** la legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19, e successive modifiche ed integrazioni, recante "Norme per la riorganizzazione dei Dipartimenti regionali: Ordinamento del Governo e dell'Amministrazione della Regione";
- VISTO** Il D.P.Reg. 5 dicembre 2009, n. 12, e successive modifiche ed integrazioni, recante "Regolamento di attuazione del Titolo II della l.r 16 dicembre 2008, n. 19 recante Norme per la riorganizzazione dei Dipartimenti regionali. Ordinamento del Governo e dell'Amministrazione della Regione" pubblicato nella G.U.R.S., parte I, n. 59 del 21 dicembre 2009";
- VISTA** la legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 e successive modifiche ed integrazioni recante "Norme sulla dirigenza e sui rapporti di impiego e di lavoro alle dipendenze della Regione siciliana. Conferimento di funzioni e compiti agli enti locali. Istituzione dello Sportello unico per le attività produttive. Disposizioni in materia di protezione civile. Norme in materia di pensionamento";
- VISTO** l'articolo 2, comma 1, del Decreto Legislativo 18 giugno 1999, n. 200;
- VISTA** la legge regionale 30 aprile 1991, n. 10 e successive modifiche ed integrazioni, recante "Disposizioni per i provvedimenti amministrativi, il diritto di accesso ai documenti amministrativi e la migliore funzionalità dell'attività amministrativa";
- VISTA** legge regionale 5 aprile 2011, n. 5 pubblicata sulla G.U.R.S. parte I, n. 16, dell'11 aprile 2011, recante "Disposizioni per la trasparenza, la semplificazione, l'efficienza, l'innovazione della pubblica amministrazione. L'accelerazione delle iniziative

organizzata di stampo mafioso. Disposizioni per il riordino e la semplificazione della legislazione regionale” ed, in particolare, l’art. 11 recante disposizioni in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;

VISTO il comma 3 del citato art. 11 della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5 il quale prevede che *“Il Presidente della Regione, entro 180 giorni dall’entrata in vigore della presente legge, previa deliberazione della Giunta Regionale su proposta dell’Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica, adotta apposito regolamento con il quale disciplinare, nell’ambito dell’ordinamento della Regione siciliana e degli enti di cui all’art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, le modalità attuative delle disposizioni e dei principi di cui ai commi 1 e 2 nonché le modalità di nomina, composizione e funzionamento dei soggetti preposti al processo di misurazione e valutazione della performance anche in deroga, ove necessario, alle disposizioni di legge regionali vigenti in materia “;*

VISTO il parere n. 31358/262.04 reso dall’Ufficio Legislativo e legale della Presidenza della Regione in data 13 ottobre 2011;

VISTO il parere n. reso dal Consiglio di Giustizia Amministrativa per la Regione siciliana, Sezione consultiva, nell’adunanza del

VISTA la proposta dell’Assessore regionale per le autonomie locali e per la funzione pubblica;

VISTA la deliberazione della Giunta Regionale n. del

EMANA

Il seguente regolamento

“Regolamento attuativo dell’articolo 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, recante norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance”

CAPO I

Principi generali

Art. 1

(Oggetto e finalità)



IL SEGRETARIO
Offelleri

1. Il presente regolamento, in attuazione delle disposizioni contenute nell’articolo 11 della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, disciplina il ciclo di gestione della *performance* organizzativa ed individuale di cui agli artt. 8 e 9 del decreto legislativo 27 ottobre 2009. n.

150, e le modalità di nomina, composizione e funzionamento degli organismi preposti al sistema di misurazione e valutazione della performance della dirigenza apicale, adeguando l'ordinamento dell'Amministrazione regionale alle disposizioni ed ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 come richiamati dal citato art. 11.

2. I criteri di misurazione e valutazione della *performance* hanno la finalità di garantire elevati *standard* qualitativi ed economici dei servizi offerti, la valorizzazione dei risultati e la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito, l'erogazione di premi per i risultati perseguiti, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa e la selettività e la concorsualità nella progressione di carriera.

Art.2

(Il ciclo di gestione della performance)

1. L'Amministrazione regionale articola il ciclo di gestione della performance in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

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

- a) Programmazione. Essa è finalizzata alla definizione ed all'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, nonché al collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- b) Monitoraggio e controllo in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale ed utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri che valorizzino il merito;
- d) Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni regionali, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art.3

(Programma triennale per la trasparenza e l'integrità)

1. L'Amministrazione regionale garantisce massima trasparenza in ogni fase del ciclo della performance, nonché un'adeguata attuazione dei principi dettati dall'art. 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, attraverso uno specifico piano triennale, da aggiornare annualmente, approvato dalla Giunta Regionale su proposta dell'Assessorato regionale delle



IL SEGRETARIO
offici

CAPO II

Programmazione e monitoraggio

Art. 4

(Programmazione)

1. Nell'ambito del ciclo di gestione della performance la fase della programmazione si sviluppa attraverso:

a) Il **programma pluriennale** dell'intera legislatura, con eventuali aggiornamenti annuali, redatto dal Presidente della Regione con lo scopo di indicare i contenuti fondamentali dell'attività di Governo e le principali politiche dell'Amministrazione.

b) La **direttiva annuale** recante l'individuazione degli indirizzi strategici di carattere generale, con specifico riferimento agli obiettivi intersettoriali, adottata dal Presidente della Regione entro il mese di settembre dell'anno precedente.

c) Il **piano triennale della Performance**, redatto annualmente, ovvero un documento unico programmatico, contenente anche le direttive annuali Assessoriali, adottato dal Presidente della Regione. Il piano della performance, che deve essere redatto in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, provvede ad individuare gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed i connessi obiettivi operativi. Con riferimento ai predetti obiettivi il Piano definisce le risorse assegnate ai responsabili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance ed i tempi cui gli indicatori vanno riferiti. Gli obiettivi sono definiti ai sensi dell'art. 5 del D.Lvo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il piano recepisce i programmi redatti da ciascun ramo dell'Amministrazione ed è articolato sui seguenti livelli:

- Obiettivi intersettoriali (strategici), cioè di raccordo tra le politiche intraprese dai diversi Assessorati;
- Obiettivi settoriali (strategici), cioè riguardanti le politiche intraprese da ogni singolo Assessorato;
- Obiettivi operativi, cioè descrittivi del modo in cui un singolo dipartimento concorre al perseguimento di corrispondenti obiettivi strategici dell'Assessorato;
- Azioni: cioè - per ciascun obiettivo operativo - l'esplicitazione di risorse, responsabilità, indicatori di performance e tempi.

Il procedimento di adozione del Piano si conclude entro il 31 gennaio di ogni anno. Al fine

IL SEGRETARIO



della Regione dopo aver acquisito i piani che ciascun Assessore regionale, entro il 31 dicembre, ha elaborato in base alle proposte pervenute dai Dirigenti preposti ai Dipartimenti e/o strutture equiparate. Nell'ambito dei Dipartimenti e/o strutture equiparate le procedure di programmazione delle articolazioni intermedie e delle unità operative vengono avviate nel mese di settembre.

Il Presidente, prima dell'adozione, verifica, mediante i Servizi di cui all'articolo 6, comma 1, del presente regolamento, la coerenza di ciascun piano assessoriale rispetto alla direttiva annuale e provvede all'acquisizione del parere dell'organismo indipendente di valutazione di cui al successivo art. 11.

Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite, in raccordo con i dirigenti di vertice interessati, all'interno del piano della performance.

La ritardata o mancata formulazione da parte dei dirigenti di vertice delle proposte di competenza, propedeutiche all'adozione del Piano della performance, è valutata agli effetti della determinazione della retribuzione di risultato, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti. In ipotesi di mancata adozione del piano della performance l'amministrazione regionale non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

2. Entro il mese di *dicembre* febbraio, e comunque entro un mese dalla definizione del piano della performance, i dirigenti di vertice, coadiuvati dai rispettivi servizi di controllo di gestione, predispongono il piano di lavoro e provvedono all'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti responsabili di aree e/o servizi.

Art. 5

(Monitoraggio della performance)

1. Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti apicali, verificano, durante il periodo di riferimento, l'andamento della performance rispetto agli obiettivi contenuti nel piano di cui la precedente art. 4, comma 1, lett. c) e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

2. L'attività di monitoraggio prende avvio con l'approvazione del piano della performance e comporta un costante riscontro della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere rispetto agli obiettivi da conseguire.

3. Il Presidente della Regione, entro il 30 aprile, acquisite le relazioni predisposte entro il 30 marzo da ciascun Assessore regionale in collaborazione con i vertici delle rispettive amministrazioni, adotta un documento unico denominato **"Relazione sulla performance"** che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

4. Ai fini di cui ai precedenti commi, gli organi di indirizzo politico amministrativo si avvalgono delle risultanze del sistema interno di controllo di gestione presente nell'amministrazione e possono, altresì, avvalersi dei dati acquisiti dalla struttura tecnica di supporto dell'Organismo indipendente di valutazione.

Art. 6

(Servizi di programmazione e monitoraggio)

1. Per lo svolgimento dei compiti di programmazione e monitoraggio gli organi di indirizzo politico-amministrativo si avvalgono di un apposito "Servizio di Programmazione e Monitoraggio", operante nell'ambito degli Uffici di Gabinetto del Presidente della Regione e degli Assessori regionali.

2. Il Servizio di Programmazione e Monitoraggio presso l'Ufficio di Gabinetto del Presidente della Regione è diretto da un dirigente dell'amministrazione regionale supportato da non più di quattro dipendenti dell'Amministrazione regionale di cui tre con qualifica di funzionario e un istruttore.

3. Il Servizio di Programmazione e Monitoraggio presso gli Uffici di Gabinetto degli Assessori regionali è composto da due dipendenti dell'Amministrazione regionale di cui un dirigente, che ne è il responsabile, e uno con qualifica di funzionario.

4. I dirigenti responsabili dei Servizi di programmazione e monitoraggio devono essere prioritariamente individuati tra soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- diploma di laurea, specialistica e/o magistrale o conseguita nel previgente ordinamento degli studi, in una delle seguenti discipline: in economia, in ingegneria gestionale, in materie giuridiche. Per le lauree in discipline diverse è richiesto altresì un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette ovvero in uno dei seguenti settori: dell'organizzazione e del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione delle performance e dei risultati. In mancanza dei superiori requisiti i dirigenti devono essere in possesso di

esperienza almeno quinquennale di pianificazione e controllo della gestione, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati.

5. Gli altri componenti dei Servizi di programmazione e monitoraggio, con qualifica non dirigenziale, devono essere in possesso di documentata esperienza acquisita in materia di pianificazione e controllo della gestione, dell'organizzazione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati.

CAPO III

(Misurazione e valutazione della performance)

Art. 7

(Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale)

1. L'Amministrazione regionale procede annualmente alla verifica della performance organizzativa e individuale valutando il rendimento complessivo della propria struttura e delle singole articolazioni, e misurando le prestazioni lavorative e le competenze organizzative espresse dal personale.

2. Ai fini di cui al precedente comma, l'Amministrazione regionale, tenendo conto dei parametri e modelli di riferimento elaborati nelle linee guida a tal fine adottate dalla "Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche" (CIVIT), si dota del Sistema di misurazione e valutazione della performance che, predisposto dal Servizio di programmazione e monitoraggio dell'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica, è adottato con decreto del Presidente della Regione.

3. La valutazione dei dirigenti ha ad oggetto la verifica del raggiungimento di specifici obiettivi individuali, l'accertamento del contributo individuale ai risultati complessivi dell'Amministrazione, la qualità dei servizi e dei progetti di pertinenza, le competenze tecniche e manageriali, nonché le capacità di valutazione dei propri collaboratori e dei comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo di riferimento.

4. La valutazione del personale è indirizzata alla verifica del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, all'accertamento della qualità dell'apporto del singolo dipendente al gruppo di lavoro in cui è inserito (performance operativa), nonché all'accertamento dei comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo di riferimento.

Art. 8

(Soggetti preposti alla misurazione ed alla valutazione della performance)

1. Le funzioni di misurazione e valutazione della performance sono svolte:

- a) dall'Organismo indipendente di valutazione cui compete la valutazione dei Dipartimenti e degli Uffici speciali di ciascun ramo di amministrazione, nonché la formulazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo della proposta di valutazione annuale della performance individuale dei dirigenti di vertice;
- b) dai dirigenti di vertice cui compete la valutazione della performance individuale dei dirigenti assegnati alle rispettive strutture;
- c) dai dirigenti responsabili delle singole articolazioni organizzative in relazione al personale alle stesse assegnato.

Art. 9

(Organismo indipendente di valutazione)

1. Le funzioni di misurazione e valutazione della performance organizzativa dei Dipartimenti e/o Uffici equiparati, nonché della performance dei dirigenti regionali di vertice sono demandate ad un organismo a tale scopo istituito, denominato Organismo indipendente di valutazione, che, in posizione di autonomia ed indipendenza di giudizio, opera presso l'Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica.

2. L'Organismo indipendente di valutazione svolge la propria attività in composizione collegiale, con compiti decisionali, di coordinamento e di indirizzo. Esso è composto da cinque soggetti esterni all'amministrazione, dei quali uno designato con funzioni di Presidente.

3. Per l'espletamento delle attività ad esso attribuite, l'Organismo indipendente si avvale di una propria struttura tecnica di supporto di cui al successivo articolo 13.

4. I componenti dell'Organismo indipendente, scelti secondo le procedure di cui al successivo art. 10, devono essere dotati dei requisiti qui appresso indicati:

- a) diploma di laurea, specialistica e/o magistrale o conseguita nel previgente ordinamento degli studi, in una delle seguenti discipline: in economia, in ingegneria gestionale, in materie giuridiche. Per le lauree in discipline diverse è richiesto altresì un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette ovvero in uno dei seguenti settori: dell'organizzazione e del personale delle pubbliche amministrazioni, del

management, della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione delle performance e dei risultati;

b) esperienza quinquennale (settennale per il Presidente) in posizione di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance ovvero svolgimento negli ultimi 5 anni (sette anni per il Presidente) di attività accademica in discipline giuridiche o economico-aziendali, svolta nel ruolo di professore ordinario, di professore associato o di ricercatore confermato.

Art. 10

(Procedura di nomina dell'Organismo indipendente di valutazione)

1. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione sono nominati con decreto del Presidente della Regione, previa delibera della Giunta Regionale, adottata su proposta del Presidente medesimo.

2. I provvedimenti di nomina dei componenti dell'Organismo indipendente sono adottati previa pubblicazione di un apposito avviso sul sito istituzionale dell'Amministrazione regionale e previo accertamento, a cura della Segreteria Generale, dei requisiti e delle competenze specifiche di cui al precedente art. 9, comma 4, lettere a) e b).

3. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

4. I soggetti di cui al comma 1 durano in carica 5 anni ed il relativo incarico non è rinnovabile. Il contratto di lavoro dei soggetti medesimi sarà stipulato dall'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica, ed il trattamento economico è determinato in euro 35.000,00 (trentacinquemila) lordi annui per il Presidente ed in euro 30.000,00 (trentamila) lordi annui per gli altri componenti. Il relativo incarico, di tipo professionale, non instaura un rapporto di lavoro subordinato di pubblico impiego.

5. La revoca dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione avviene con provvedimento motivato del Presidente della Regione, previa delibera della Giunta Regionale, nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti lesivi

dell'immagine dell'Amministrazione regionale o, comunque, in contrasto con il pubblico interesse.

6. La procedura di conferimento degli incarichi di cui ai precedenti commi è soggetta alle vigenti disposizioni in materia di nomine e designazioni da parte di organi dell'Amministrazione regionale.

7. In coerenza alle vigenti disposizioni in materia di trasparenza, i nominativi ed i curricula dei soggetti preposti all'Organismo indipendente nonché i compensi percepiti sono pubblicati sul sito web istituzionale della Regione siciliana.

Art. 11

(Funzioni dell'Organismo indipendente di valutazione)

1. Nel quadro delle competenze allo stesso demandate, l'Organismo indipendente di valutazione esercita le seguenti funzioni:

- a) cura i rapporti con la Commissione di cui all'art. 13 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, richiedendo pareri, garantendo una corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti dalla stessa predisposti e definisce, nel rispetto di quanto disposto al comma 2 dell'art. 13 del citato decreto legislativo, la stipula di relativi protocolli di collaborazione;
- b) rende parere obbligatorio ma non vincolante sul piano della performance;
- c) propone all'organo di indirizzo politico la valutazione annuale dei dirigenti responsabili di strutture di massima dimensione e/o equiparate, nonché l'attribuzione agli stessi delle indennità di risultato e/o delle premialità;
- d) valida la Relazione sulla performance di cui al superiore art. 5; tale validazione costituisce presupposto necessario per l'erogazione di ogni tipo di premialità;
- e) garantisce la congruità dei processi di misurazione e valutazione delle performance, nonché dell'erogazione delle premialità secondo quanto previsto dai contratti collettivi, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni dell'amministrazione nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- f) verifica il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, accertando la trasparenza e l'integrità dei controlli interni;
- g) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi di governo ed ai vertici dell'amministrazione, nonché alla Corte dei Conti e al Dipartimento per la funzione

h) promuove iniziative di confronto con i cittadini, le imprese, le relative organizzazioni rappresentative, le organizzazioni sindacali e le associazioni professionali, le associazioni rappresentative delle amministrazioni pubbliche e gli organismi di controllo interni ed esterni all'Amministrazione.

2. Nell'esercizio delle proprie funzioni l'Organismo indipendente:

a) si avvale dei sistemi informativi utilizzati per il controllo di gestione e delle strutture deputate al controllo stesso, ed accede a tutte le banche dati dell'Amministrazione regionale al fine dell'espletamento delle funzioni e del perseguimento degli obiettivi di cui al presente regolamento;

b) può richiedere a tutte le strutture dell'Amministrazione regionale, nel rispetto dei principi di economia delle procedure, documentazioni e informazioni utili allo svolgimento delle proprie attività, ivi inclusi analisi, studi e documenti relativi alla realizzazione di progetti tecnologici ed organizzativi.

3. L'Organismo indipendente si dota di un proprio regolamento interno per la disciplina del proprio funzionamento.

Art. 12

(Attività di valutazione annuale dell'Organismo indipendente di valutazione)

1. L'Organismo indipendente di valutazione definisce ed approva, a maggioranza dei suoi componenti, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice di cui alla lettera c) del precedente art. 11 proponendola, successivamente, all'organo di indirizzo politico-amministrativo competente per il ramo di amministrazione di appartenenza del dirigente valutato

2. In ipotesi di valutazione, anche parzialmente, negativa, l'Organismo deve garantire l'instaurazione del contraddittorio nei confronti del dirigente valutato. A tal fine assegna al dirigente medesimo 10 giorni per la presentazione di osservazioni o di documentazione integrativa. Trascorso il suddetto termine l'Organismo, esaminate le osservazioni o l'eventuale documentazione integrativa prodotta e sentito il dirigente valutato, assume la decisione definitiva che viene immediatamente trasmessa all'organo di indirizzo politico-amministrativo competente.

3. L'organo di indirizzo politico-amministrativo, qualora non condivida la proposta di valutazione fornita dall'Organismo indipendente di valutazione, entro 15 giorni può

istruttorio. Entro i successivi 20 giorni l'Organismo indipendente assume la propria proposta di valutazione modificando la precedente valutazione o confermandola, motivando adeguatamente in entrambi i casi la decisione assunta.

Art. 13

(Struttura tecnica di supporto dell'Organismo indipendente di valutazione)

1. L'Organismo indipendente per lo svolgimento delle proprie attività si avvale di una struttura tecnica di supporto, equiparata a struttura intermedia che opera a livello regionale, composta da personale dell'Amministrazione regionale assegnato secondo le disposizioni dei vigenti contratti collettivi di lavoro.

2. Il responsabile della struttura individuato, tra i dirigenti in servizio a tempo indeterminato presso l'amministrazione regionale, dal Presidente dell'Organismo indipendente, deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica e/o magistrale o conseguita nel previgente ordinamento degli studi, in una delle seguenti discipline: in economia, in ingegneria gestionale o in materie giuridiche e deve possedere una documentata esperienza, almeno quinquennale, acquisita in materia di pianificazione e controllo di gestione e strategico, di misurazione e valutazione della performance.

3. Della struttura fanno parte:

a) due dirigenti in servizio a tempo indeterminato presso l'amministrazione regionale, il cui trattamento economico accessorio è determinato nella fascia più alta tra quelle attribuibili, in base al vigente C.C.R.L. per l'area della dirigenza, ai dirigenti responsabili di unità operative, da individuare prioritariamente tra quelli in possesso di diploma di laurea specialistica e/o magistrale o conseguita nel previgente ordinamento degli studi, in una delle seguenti discipline: in economia, in ingegneria gestionale o in materie giuridiche e in possesso di documentata esperienza biennale acquisita in materia di pianificazione e controllo di gestione e strategico, di misurazione e valutazione della performance;

b) dieci funzionari prioritariamente in possesso di documentata professionalità in materie giuridiche e/o economico-finanziarie e informatiche oltre che di pianificazione e controllo di gestione e strategico, di misurazione e valutazione della performance;

c) cinque istruttori, da individuare prioritariamente tra quelli in possesso di esperienza almeno biennale nei servizi di pianificazione e controllo strategico e negli uffici di controllo di gestione dei dipartimenti regionali.

4. La struttura assicura il supporto tecnico-amministrativo alle attività svolte dall'Organismo indipendente. Il supporto, le informazioni, le analisi e i risultati delle attività di misurazione delle performance vengono messi a disposizione degli organi di indirizzo politico-amministrativo e dei dirigenti di vertice direttamente interessati al processo di pianificazione.

5. In favore del personale di comparto assegnato alla struttura tecnica di supporto si applica la disposizione di cui al comma 3 dell'art. 16 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, e successive modifiche ed integrazioni.

Capo IV

Sistemi premianti

Art. 14

(Utilizzo dei sistemi premianti)

1. L'Amministrazione regionale persegue il miglioramento della performance, organizzativa ed individuale, la valorizzazione del merito e l'incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa attraverso l'introduzione di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché attraverso l'attribuzione di incentivi, sia economici che di carriera, a vantaggio dei dipendenti che conseguono le migliori performance.

2. La corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance può avvenire solo successivamente allo svolgimento delle dovute verifiche ed attestazioni sul rendimento individuale.

3. L'Amministrazione regionale adotta con appositi provvedimenti i sistemi premianti del merito nonché le metodologie operative e le procedure per l'erogazione dei relativi premi nel rispetto delle prerogative delle organizzazioni sindacali.

CAPO V

Norme finali e transitorie

Art. 15

(Disposizioni transitorie)



IL SEGRETARIO

[Handwritten signature]

1. Entro il mese di settembre dell'anno 2012 l'Amministrazione regionale si dota, ai sensi del precedente articolo 7, comma 2, del sistema di misurazione e valutazione della

2. La valutazione delle performance relativamente all'anno 2012 è effettuata dall'organismo indipendente di valutazione sulla base dei vigenti "Criteri per la valutazione dei Dirigenti regionali" di cui alla direttiva adottata il 29 ottobre 2007 dall'Assessore regionale destinato alla Presidenza della Regione, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana n. 54 del 16 novembre 2007, e sulla base dei "Criteri di valutazione di Dirigenti di Prima fascia, Dirigenti Generali, Dirigenti responsabili uffici diretta collaborazione" di cui alla nota n. 90/spcs del 30/11/2007 dell'Assessore regionale destinato alla Presidenza.

Art. 16

(Disposizioni finali e abrogazioni di norme)

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente regolamento non devono derivare oneri economici aggiuntivi per l'Amministrazione regionale.

2. I Servizi di programmazione e monitoraggio di cui al precedente art. 9 e l'Organismo indipendente di valutazione di cui al precedente art. 8 sono costituiti ed operano con decorrenza dall'01 aprile 2012.

3. I Servizi di pianificazione e controllo strategico disciplinati dai commi 3, 3bis, 3ter e 3quater dell'art. 4 della legge regionale 10 dicembre 2001, n. 20 sono soppressi e cessano dalle loro funzioni il 30 marzo 2012. Entro tale data provvedono a definire le procedure di valutazione delle performance relative all'anno 2011.

4. Le procedure di nomina dell'organismo indipendente di valutazione e quelle relative alla costituzione della struttura tecnica di supporto sono avviate immediatamente dopo l'entrata in vigore del presente regolamento.

Art. 17

(Misurazione, valutazione e trasparenza della performance negli enti di cui all'art.1 l.r. 10/2000)

1. Gli enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, in armonia con le disposizioni del presente regolamento, nell'esercizio della loro autonomia organizzativa adeguano con appositi provvedimenti i propri ordinamenti alle disposizioni ed ai principi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 11 della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5.

Art. 18

(Entrata in vigore)

1. Il presente regolamento sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana ed entrerà in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione.



IL SEGRETARIO
[Handwritten signature]

Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica Ufficio di Gabinetto dell'Assessore
20 OTT. 2011
Prot. n. 151899

Repubblica Italiana
REGIONE SICILIANA



**Ufficio Legislativo e Legale
della Presidenza della Regione Siciliana**

Prot. 31358 / 262.04 del 13 OTT. 2011 Pos. n. 3

**Assessorato per le Autonomie Locali e
la Funzione Pubblica
Ufficio di Gabinetto dell'Assessore**

e, p.c. Presidenza della Regione :

- Ufficio di Gabinetto dell'On.le Presidente
- Segreteria Generale

PALERMO

Rif. nota prot. 130847 del 13 settembre 2011

Oggetto: Schema del "Regolamento attuativo dell'articolo 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, recante norme in materia di misurazione e valutazione della performance".

1 . Con la nota cui si risponde, pervenuta il 15 settembre scorso, codesto Assessorato, ha trasmesso, per il parere di competenza, il testo definitivo dello schema di regolamento in oggetto, recante norme in materia di misurazione e valutazione della performance, in attuazione dell'art. 11, comma 3, della L.r. n. 5/2011.

MM. 2 . L'art. 11 della L.r. 5 aprile 2011, n. 5, rubricato *Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*, così dispone :



IL SEGRETARIO
Offella

“1. I soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 perseguono il continuo miglioramento degli standard qualitativi ed economici dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali del personale attraverso l'utilizzo di strumenti di valorizzazione del merito e di metodi di incentivazione della qualità della prestazione lavorativa informati a principi meritocratici di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

2. Per le finalità di cui al comma 1, la Regione siciliana e gli enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, a decorrere dal 1° gennaio 2012, applicano ai propri sistemi di valutazione delle strutture e di misurazione della performance dei dipendenti, per quanto compatibili, i criteri e i principi contenuti negli articoli 3, 4, 5 comma 2, 6, 7 comma 1, 8, 9, 10, 11 e 15 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche e integrazioni, provvedendo ad adeguare con tempestività i propri ordinamenti e i contratti collettivi di lavoro.

3. Il Presidente della Regione, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della presente legge, previa delibera della Giunta regionale su proposta dell'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica, adotta apposito regolamento con il quale disciplinare, nell'ambito dell'ordinamento della Regione siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, le modalità attuative delle disposizioni e dei principi di cui ai commi 1 e 2 nonché le modalità di nomina, composizione e funzionamento dei soggetti preposti al processo di misurazione e valutazione della performance anche in deroga, ove necessario, alle disposizioni regionali vigenti in materia”.

Il comma 1 dell'articolo in esame prevede che la Regione e gli enti pubblici non economici sottoposti a vigilanza e/o controllo della Regione perseguono l'obiettivo del miglioramento degli standard qualitativi ed economici dei servizi offerti e quello della crescita delle competenze professionali del personale mediante l'utilizzo di strumenti di valorizzazione del merito.

Il successivo comma 2 precisa che, per le finalità di cui al comma 1, la Regione e i predetti enti pubblici, a decorrere dal 1° gennaio 2012, applicano ai propri sistemi di misurazione e di valutazione della performance dei dipendenti “per quanto compatibili” i

e provvedono conseguentemente ad adeguare i propri ordinamenti e i contratti collettivi di lavoro.

Al riguardo, giova ricordare che il citato D.Lgs. n. 150/2009 reca *Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza* e che gli articoli richiamati nel citato comma 2 sono tutti riconducibili al Titolo II del decreto, recante *Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*.

Infine, il comma 3 dell'articolo in esame prevede che il Presidente della Regione adotta, nel termine di 180 giorni dall'entrata in vigore della legge (26 ottobre 2011), su proposta di codesto Assessorato e previa delibera di Giunta, un regolamento con cui disciplinare, nell'ambito dell'ordinamento della Regione e degli enti pubblici sopra richiamati, le modalità attuative delle disposizioni e dei principi di cui ai commi precedenti e le modalità di nomina, composizione e funzionamento dei soggetti preposti alla misurazione e alla valutazione della performance. La norma in esame precisa che il regolamento potrebbe disporre anche in deroga a disposizioni contenute nelle leggi regionali vigenti nella materia.

Ciò posto, sembra allo Scrivente che lo schema in oggetto sia conforme, nei contenuti, a quanto previsto dal citato comma 3 dell'art. 11 della L.r. n. 5/2011, recando sia le modalità attuative dei principi e delle disposizioni di cui ai commi precedenti in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, sia le modalità di nomina, composizione e funzionamento dei soggetti cui è affidato il processo di misurazione e valutazione della performance.

Va, tuttavia, osservato che le disposizioni regolamentari in esame fanno riferimento solo all'ordinamento dell'Amministrazione regionale e non anche all'ordinamento degli "enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10", espressamente richiamati nella norma attributiva del potere regolamentare. Al riguardo si suggerisce di inserire nello schema una disposizione, anche di carattere generale, che, nel rispetto dell'autonomia organizzativa degli enti preveda un percorso idoneo a garantire l'adeguamento degli

UK

ordinamenti degli stessi enti alle disposizioni e ai principi di cui ai commi 1 e 2 del più volte citato art. 11 della L.r. n. 5/2011.

* * *

Lo schema in esame, intitolato *Regolamento attuativo dell'articolo 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, recante norme in materia di misurazione e valutazione della performance*, risulta suddiviso nei seguenti capi : Capo I, *Principi generali* (articoli 1-3); Capo II, *Programmazione e monitoraggio* (articoli 4-6); Capo III, *Misurazione e valutazione della performance* (articoli 7-13); Capo IV, *Sistemi premianti* (art. 14) e Capo V, *Norme finali e transitorie* (art. 15).

Quanto al Titolo del Regolamento - in considerazione della rubrica del citato art. 11 ("*Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*"), del richiamo espresso, al comma 2 dello stesso articolo, dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009, rubricato "*Trasparenza*", e della previsione, inserita nell'art. 3 dello schema in esame, dell'adozione di un *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità* - si suggerisce di valutare l'opportunità di integrare l'attuale formulazione nei seguenti termini : "*Regolamento attuativo dell'articolo 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, recante norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance*".

Con riferimento ai singoli articoli si formulano le seguenti, brevi considerazioni, prevalentemente di natura formale.

L'art. 1, rubricato *Oggetto e finalità*, precisa che il regolamento disciplina il ciclo di gestione della performance organizzativa e individuale e le modalità di nomina, composizione e funzionamento dei soggetti preposti alla misurazione e alla valutazione della performance della dirigenza apicale, adeguando l'ordinamento dell'Amministrazione regionale ai principi e alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 richiamati dal più volte citato art. 11 della L.r. n. 5/2011.

Si segnala che al comma 1 dell'articolo in esame la legge regionale 5 aprile 2011, n. 5

1111. viene erroneamente citata come "legge regionale 11 aprile 2011, n. 5"

L'art. 2, rubricato *Ciclo di gestione della performance*, elenca e definisce le fasi in cui si articola il ciclo di gestione della performance, conformemente a quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009.

Si segnala che, al comma 2, lettera c), l'attuale formulazione ("*valutazione e misurazione della performance organizzativa e individuale ...*") andrebbe così modificata : "*misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale ...*".

L'art. 3, rubricato *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità*, conformemente a quanto previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, prevede che l'Amministrazione regionale adotti un Piano triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente.

Al riguardo, solo per ragioni di maggiore chiarezza, si suggerisce la seguente formulazione : "*L'Amministrazione regionale garantisce massima trasparenza in ogni fase del ciclo della performance, nonché un'adeguata attuazione dei principi dettati dall'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, attraverso uno specifico Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, approvato dalla Giunta regionale su proposta dell'Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica*".

L'art. 4, rubricato *Programmazione*, indica i diversi momenti in cui è articolata la fase della programmazione, disciplinando in modo particolare i contenuti e la tempistica del Piano annuale della performance, documento programmatico, previsto dall'art. 10, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 150/2009, volto ad individuare gli indirizzi e gli obiettivi strategici e i connessi obiettivi operativi e a definire le risorse assegnate ai responsabili nonché gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance.

L'articolo in esame, nella formulazione attuale, risulta suddiviso in due commi. Si suggerisce, tuttavia, mantenendo inalterato il primo capoverso del comma 1 ("*Nell'ambito del ciclo di gestione ...*") di considerare commi e di numerare i successivi cinque capover-

ML

si (“Il Piano recepisce i programmi ...”; “Il procedimento di adozione del Piano ...”; “Il Presidente, prima dell'adozione, ...”; “Eventuali variazioni durante l'esercizio ...”; “La ritardata o mancata formulazione ...”) e di numerare, conseguentemente, come comma 7 l'attuale comma 2.

Ciò posto, nel merito vanno rassegnate le seguenti considerazioni.

Quanto al Programma pluriennale dell'intera legislatura, previsto dal comma 1, lettera a), dell'articolo in esame, non sono chiare né le modalità di adozione né i soggetti coinvolti nella stesura dello stesso.

Quanto al Piano della performance, l'art. 10 del D.Lgs. n. 150 /2009 prevede che : “*le amministrazioni pubbliche ... redigono annualmente ... entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance”. Per contro, l'art. 4 dello schema in esame, al comma 1, lettera c), prevede un “*Piano annuale della performance, redatto in prospettiva triennale*”.*

Al riguardo si suggerisce di omettere l'inciso “*redatto in prospettiva triennale*” ovvero di modificare la citata formulazione con la seguente : “*Piano triennale della performance, redatto in prospettiva annuale*”. Va da sé che, in tale ultima ipotesi, andrebbero modificati in senso analogo anche gli altri richiami al Piano contenuti nello schema, sopprimendo l'attributo “*annuale*”.

MM-
Quanto, poi, al procedimento di adozione del Piano della performance, l'articolo in esame prevede termini anticipati (30 novembre) rispetto a quelli previsti dal citato art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 (31 gennaio), così delineando una tempistica che non appare, invero, compatibile con la previsione, di cui al precedente comma 1, lettera c), secondo cui il Piano della performance “*deve essere redatto in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio*”.



IL SEGRETARIO

C. P. P.

[Signature]

Nel capoverso da numerare come comma 4, dopo le parole “*Il Presidente, prima dell'adozione, verifica*” sarebbe opportuno aggiungere il seguente inciso “*mediante i Servizi di cui all'articolo 6, comma 1, del presente regolamento*”.

Infine, nel capoverso seguente, da numerare come comma 5, in relazione all'ipotesi di inserimento, nel Piano della performance, di eventuali variazioni in corso d'opera degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale, nulla è previsto con riferimento alla posizione dei dirigenti, che potrebbero incontrare difficoltà nel raggiungimento degli obiettivi unilateralmente rimodulati.

L'art. 5, rubricato *Monitoraggio della performance*, indica le attività da porre in essere e i tempi da rispettare nella fase di monitoraggio della performance.

Al comma 1 le parole “*contenuti nel piano di cui la precedente art. 4, lett. c)*” andrebbero così sostituite : “*contenuti nel piano di cui al precedente articolo 4, comma 1, lettera c)*”.

L'art. 6, rubricato *Servizi di programmazione e monitoraggio*, prevede l'istituzione di appositi Servizi di programmazione e monitoraggio operanti nell'ambito degli Uffici di Gabinetto del Presidente e degli Assessori, disciplinandone la dotazione organica e indicando i requisiti dei dirigenti responsabili e degli altri componenti con qualifica non dirigenziale.

Considerato che la norma in esame prevede che gli addetti ai Servizi di programmazione e monitoraggio siano dipendenti dell'Amministrazione regionale, si presume che sia stata valutata l'effettiva sussistenza, all'interno all'Amministrazione, delle professionalità richieste dai commi 4 e 5 dell'articolo in esame.

Al comma 1 il seguente refuso “*un'apposito*” va corretto, omettendo l'apostrofo.

Analogamente, al comma 3, nel seguente inciso “*che né è il responsabile*”, il pronome

L'art. 7, rubricato *Valutazione della performance organizzativa e individuale*, premesso che l'Amministrazione regionale procede annualmente alla verifica della performance organizzativa e individuale e che, a tal fine, si dota di un Sistema di misurazione e valorizzazione della performance (commi 1 e 2), indica gli elementi da considerare ai fini della misurazione e della valutazione dei dirigenti e del personale in genere (commi 3 e 4).

Al riguardo si osserva che la rubrica potrebbe essere così integrata : "*Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale*".

Si osserva altresì che, ai commi 3 e 4, tra gli elementi cui è collegata la misurazione e la valutazione della performance, non figura, con riferimento ai dirigenti, il raggiungimento di specifici obiettivi individuali e, con riferimento al restante personale, il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, voci espressamente previste, invece, dall'art. 9, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 150/2009.

L'art. 8, rubricato *Soggetti preposti alla misurazione e alla valutazione della performance*, non dà luogo ad osservazioni.

L'art. 9, rubricato *Organismo indipendente di valutazione*, istituisce l'Organismo indipendente di valutazione che, in posizione di indipendenza, opera presso codesto Assessorato, cui sono affidate le funzioni di misurazione e valutazione dei Dipartimenti e dei dirigenti regionali di vertice (comma 1).

I commi successivi ne disciplinano la composizione (cinque soggetti esterni all'amministrazione, di cui uno con funzioni di Presidente), precisando i requisiti dei componenti.

Al riguardo si rappresenta che la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), istituita dall'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009, ha definito i requisiti per la nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione con la Delibera n. 4/2010, delibera che, mentre trova applicazione

ML

immediata per le amministrazioni dello Stato, ha valore di linea guida per l'adeguamento degli ordinamenti delle Regioni.

Nella citata Delibera la CIVIT - premesso che le amministrazioni dovranno optare tra composizione monocratica e composizione collegiale dell'Organismo indipendente di valutazione e che la composizione collegiale risulta più adeguata per le organizzazioni di grandi dimensioni - afferma che : *"Nel caso di organo collegiale va assicurata la presenza sia di un componente che abbia un'adeguata esperienza maturata all'interno dell'amministrazione interessata, sia di un componente esterno all'amministrazione medesima"* (punto 2.5).

Diversa è stata la scelta di codesto Assessorato che, probabilmente al fine di garantire autonomia ed imparzialità di giudizio, ha ritenuto di accantonare l'ipotesi di una composizione mista dell'organismo in discorso e di prevedere solo componenti esterni all'amministrazione.

I requisiti, indicati al comma 4, sono sostanzialmente conformi a quelli indicati nella citata delibera.

Ciò posto, il comma 1 potrebbe essere così riformulato : *"Le funzioni di misurazione e valutazione della performance organizzativa dei Dipartimenti e/o Uffici equiparati, nonché della performance dei dirigenti regionali di vertice sono demandate ad un organismo a tale scopo istituito, denominato Organismo indipendente di valutazione, che, in posizione di autonomia e di indipendenza di giudizio, opera presso l'Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica"*.

Al comma 4 si suggerisce di indicare le due categorie di requisiti (titoli di studio ed esperienza professionale) con lettere piuttosto che con trattini : *"a) diploma di laurea ... ; b) esperienza quinquennale ... "*.

Conseguentemente, all'art. 10, rubricato *Procedura di nomina dell'organismo indipendente di valutazione*, comma 2, sul finire la parola *"dei requisiti e delle competenze"*

UK

cifiche di cui al precedente art. 9” potrebbero essere sostituite con le seguenti : “dei requisiti di cui al precedente articolo 9, comma 4, lettere a) e b) ”.

L'art. 11, rubricato *Funzioni dell'organismo indipendente di valutazione*, delinea le funzioni del predetto organismo conformemente a quanto previsto dall'art. 14, comma 4, del D.Lgs. n. 150/2009.

L'art. 12, rubricato *Attività dell'Organismo indipendente di valutazione*, disciplina, in particolare, l'attività di valutazione annuale dei dirigenti responsabili di strutture di massima dimensione, prevista dal precedente art. 11, comma 1, lettera c). Si suggerisce, pertanto, di integrare la rubrica nei seguenti termini : *“Attività di valutazione annuale dell'Organismo indipendente di valutazione”*.

Al comma 2, secondo periodo, l'espressione *“per la presentazione di eventuali documentazioni integrative”* potrebbe essere così riformulata : *“per la presentazione di osservazioni o di documentazione integrativa”*. Conseguentemente, nel periodo successivo, le parole *“esaminata la relazione”* andrebbero così modificate : *“esaminate le osservazioni o l'eventuale documentazione integrativa prodotta”*.

L'art. 13, rubricato *Struttura tecnica di supporto dell'Organismo indipendente di valutazione*, prevede una struttura volta ad assicurare il supporto tecnico-amministrativo alle attività dell'organismo indipendente, precisandone la composizione e indicando i requisiti richiesti al personale assegnato alla struttura.

Al comma 1 l'inciso *“che opera a livello regionale”* andrebbe cassato, in quanto superfluo.

L'art. 14, rubricato *Utilizzo dei sistemi premianti*, norma di natura programmatica e di contenuto alquanto generico, si limita a prevedere che l'Amministrazione regionale adotta *“con appositi provvedimenti”* i sistemi premianti del merito e le procedure di erogazione dei relativi premi.



II SEGRETARIO

Con riferimento all'art. 15, recante *Disposizioni transitorie*, e al successivo art. 17, rubricato *Entrata in vigore*, si segnala che l'espressione "pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana" va così corretta : "pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana".

Infine, all'art. 16, rubricato *Disposizioni finali e abrogazioni di norme*, comma 2, il riferimento "al precedente art. 8" va così corretto : "al precedente articolo 9".

IL DIRIGENTE AVVOCATO

Avv. Maria Mattarella

M. Mattarella



L'AVVOCATO GENERALE
Cons. Romeo Palma

[Signature]



IL SEGRETARIO
[Signature]