



REGIONE CALABRIA

REGOLAMENTO REGIONALE

Modifiche al regolamento regionale n. 1 del 6 febbraio 2014 concernente “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Calabria”.

Approvato dalla Giunta regionale
nella seduta del 27 settembre 2019

Si assegna il numero 19 della serie dei
Regolamenti regionali dell'anno 2019

LA GIUNTA REGIONALE

ha approvato

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

emana

Il seguente regolamento:

Art. 1

(Modifiche all'articolo 1 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. L'articolo 1 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, è sostituito dal seguente:

<<Art. 1

(Disposizioni generali)

1. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali ai quali la Regione Calabria adegua il proprio ordinamento.

2. Il presente regolamento costituisce il sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Calabria e attua i principi generali di cui al comma 1 e le disposizioni della legge regionale 3 febbraio 2012, n. 3.

3. Ai fini del presente regolamento l'abbreviazione SMiVaP indica il sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Calabria.>>

Art. 2

(Modifiche all'articolo 2 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. La rubrica dell'articolo 2 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, è sostituita dalla seguente: <<Finalità>>.

2. L'articolo 2 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, è così modificato:

a) nel comma 2 le parole <<con il presente regolamento>> sono sostituite dalle seguenti: <<nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica>>;

b) il comma 4 è sostituito dal seguente:

<<4. È vietata la distribuzione indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi, premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente regolamento. In tale ambito rientrano i progetti-obiettivo, la cui disciplina è rinviata alle linee guida, che ne disciplineranno le procedure di approvazione e l'istruttoria finalizzata alla verifica della compatibilità giuridica e della congruità del progetto rispetto alle previsioni del CCNL oltre alla corretta individuazione di indicatori, target e risultati >>;

c) dopo il comma 4 è inserito il seguente:

<<4bis. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del presente sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55 *quater*, comma 1, lettera *f* *quinq*ues), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.>>;

d) il comma 5 è sostituito dal seguente:

<<5. Il rispetto delle disposizioni del presente regolamento è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.>>.

Art. 3

(Modifiche all'articolo 3 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. Il comma 3 dell'articolo 3 è abrogato.

2. Nell'articolo 3 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, dopo il comma 3 è inserito il seguente:

<<4. L'incidenza dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sulla performance organizzativa viene definita nell'ambito delle linee guida di cui all'articolo 9 del presente regolamento o nel piano della performance.>>

Art. 4

(Modifiche all'articolo 4 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. L'articolo 4 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, è così modificato:

a) il comma 2 è sostituito dal seguente:

<<2. Le strutture preposte al controllo strategico, al controllo di gestione e al presidio dei processi valutativi propongono alla Giunta regionale l'adozione di modifiche e integrazioni ai fini dell'aggiornamento annuale del presente regolamento, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione. In caso di immutate esigenze, nessun intervento di modifica o integrazione verrà proposto e le medesime strutture attesteranno annualmente il corretto stato di manutenzione del SMiVaP.>>;

b) il comma 4 è sostituito dal seguente:

<<4. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è coerente con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica e in esso sono previste le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.>>;

c) nel comma 5:

1) nella lettera a) dopo la parola <<11>> sono inserite le seguenti: <<, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance>>;

2) nella lettera d) dopo le parole <<competenti organi>> sono aggiunte le seguenti: <<di controllo, interni ed>>.

Art. 5

(Modifiche all'articolo 6 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. L'articolo 6 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, è così modificato:

a) nel comma 2:

1) nella lettera a) dopo le parole <<relazione sulla performance>>, sono aggiunte le seguenti: <<, alla quale viene attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva>>;

2) la lettera d) è sostituita dalla seguente:

<<d) competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;>>;

b) All'articolo 6, dopo il comma 2, viene aggiunto il seguente comma 2 bis. <<La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti generali, in aggiunta ai fattori di cui al comma precedente, è misurata, se disponibili, anche dagli ulteriori obiettivi specifici definiti nel contratto individuale, nel rispetto dei requisiti di cui all'art 7, comma 3, della L.R. 3/2012 e s.m.i. e art. 7 del presente regolamento. In sede di assegnazione degli obiettivi individuali verranno verificati ed eventualmente integrati gli indicatori per la misurazione dei predetti obiettivi specifici">>.

c) nel comma 3 le parole <<regole di dettaglio>> sono sostituite dalle seguenti: <<linee guida>>, e le parole <<dell'art. 4>> sono sostituite dalle seguenti: <<dell'articolo 9>>;

d) nel comma 4 le parole <<regole di dettaglio>> sono sostituite dalle seguenti: <<linee guida>> e le parole <<dell'art. 4>> sono sostituite dalle seguenti: <<dell'articolo 9>>;

e) nel comma 5 dopo le parole <<personale non dirigente>> sono inserite le seguenti: <<e non titolare di posizione organizzativa>>;

f) dopo il comma 5 è inserito il seguente:

<<5 bis. Il sistema di misurazione del personale non dirigente titolare di posizione organizzativa è articolato sui seguenti fattori di valutazione:

a) performance organizzativa della struttura di appartenenza, risultante dalla relazione sulla performance, alla quale viene attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

b) performance generale dell'Ente, risultante dalla relazione sulla performance;

c) grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;

d) competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.>>;

g) il comma 6 è sostituito dal seguente:

<<6. La pesatura dei fattori valutativi è indicata nell'allegato 1. Gli elementi di dettaglio dei fattori di valutazione di cui al comma 2, lett. d), comma 5, lett. d) e comma 5 bis, lett. d) sono definiti, nel numero massimo di tre, tra quelli riportati in allegato al presente regolamento, in sede di assegnazione degli obiettivi individuali. Nella stessa sede è definita l'incidenza percentuale dei

singoli fattori, nel rispetto di quanto stabilito dal sistema di misurazione adottato ai sensi dell'articolo 9 ed in funzione dei diversi livelli di responsabilità e del ruolo esercitato.>>;

Art. 6

(Modifiche all'articolo 9 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. L'articolo 9 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, è così modificato:

a) la rubrica è sostituita dalla seguente: <<Linee guida – Metodologia – Organizzazione>>;

b) il comma 1 dell'articolo 9 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, è sostituito dal seguente:

<<1. La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti. Le strutture preposte al controllo strategico e di gestione, ognuno per la parte di competenza, previo il parere vincolante dell'OIV, predispongono, curandone l'aggiornamento quando necessario, le linee guida metodologiche e operative del SMiVaP individuano, in coerenza con i principi di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, articoli 7 e 9, nel rispetto della legge regionale n. 3/2012 nonché del presente regolamento:

- a) le fasi, i tempi, le modalità e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- b) la metodologia per l'individuazione degli obiettivi strategici e operativi, per l'assegnazione degli obiettivi individuali e per il monitoraggio dei medesimi obiettivi;
- c) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- d) ogni ulteriore report e elemento di dettaglio in attuazione di quanto disciplinato dal presente regolamento ed i relativi documenti di rappresentazione.

Le predette linee guida vengono diffuse, presso tutti i dipartimenti, a cura delle strutture preposte al controllo strategico e di gestione.>>.

c) Al comma 2 le parole "ai sensi dell'art. 18, comma 3, del presente regolamento" vengono sostituite dalle parole <<individuale nell'ambito dei comportamenti professionali e organizzativi di cui all'allegato 1 – regole di dettaglio>>.

Art. 7

(Modifiche all'articolo 11 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. L'articolo 11 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, è così modificato:

a) il comma 2 è sostituito dal seguente:

<<2. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, la Regione redige e pubblica sul sito istituzionale ogni anno, entro il 31 gennaio, il piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale e di bilancio. Il termine del 31 gennaio si applica anche in caso di mancata approvazione del bilancio di previsione nel qual caso il piano sarà formulato in coerenza con il DEFR>>;

b) dopo il comma 9 è inserito il seguente:

<<10. Nelle more dell'approvazione e validazione della relazione sulla performance di cui all'articolo 12, i sistemi di rilevazione interni forniscono i valori iniziali, disponibili al momento della definizione dei target, salvo recepire successivamente la rispettiva rideterminazione proporzionale sulla base dei risultati validati.>>.

Art. 8

(Modifiche all'articolo 12 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. L'articolo 12 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, è così modificato:

a) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

<<3bis. La relazione sulla performance è corredata da report specializzati distinti per categorie di interlocutorie contenenti le informazioni di specifico interesse.>>.

Art. 9

(Modifiche all'articolo 15 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. L'articolo 15 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, è così modificato:

a) il comma 2 è sostituito dal seguente:

<<2. La funzione di misurazione e valutazione della performance organizzativa di ciascuna struttura amministrativa è svolta:

a) dall'Organismo indipendente di valutazione, con il supporto delle strutture preposte al ciclo di gestione della performance;

b) dai dirigenti;

c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa.>>;

b) dopo il comma 2 è inserito il seguente:

<<2 bis. Al fine di garantire ai cittadini una partecipazione attiva alla valutazione della performance organizzativa, con riferimento agli ambiti di specifico interesse, la Regione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi. Le linee guida metodologiche di cui all'articolo 9 del presente regolamento forniscono le indicazioni e le modalità operative per la rilevazione dei dati d'interesse. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui alla lettera c) del comma 2 sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.>>;

c) nel comma 7 le parole << e, su proposta di questi, dei dirigenti di servizio>> sono soppresse;

d) nel comma 8 le parole <<su proposta dei dirigenti di servizio>> sono soppresse;

e) il comma 10 è abrogato;

f) dopo il comma 11 è inserito il seguente:

<<12. Nei casi disciplinati dai commi 4, 5 e 6 è comunque obbligatoria l'assegnazione preventiva degli obiettivi e, con riferimento ai comportamenti professionali e organizzativi, l'utilizzo delle declaratorie previste per i dirigenti.>>.

<<13. La valutazione individuale viene effettuata, ai fini della progressione in carriera, del conferimento di incarichi e per gli altri scopi diversi dall'attribuzione di premi economici, anche ai dipendenti che non partecipano alla produttività individuale o collettiva. Si applicano le disposizioni del Titolo 2, Sezione 3 del presente regolamento.

<<14. I dipendenti in comando presso la Regione vengono valutati dal titolare dell'ufficio presso il quale prestano la propria attività.>>.

<<15. I dipendenti in distacco o in diversa forma di utilizzo presso la Regione Calabria vengono valutati dall'amministrazione distaccante.>>.

<<16. I dipendenti che svolgono attività in uffici diversi da quelli in cui sono incardinati vengono valutati dal titolare dell'ufficio di incardinamento.>>.

<<17. I dipendenti collocati in uffici di diretta collaborazione, strutture speciali o assimilate vengono valutati dal titolare della struttura o dell'ufficio; qualora le strutture siano di diretta collaborazione del Presidente della Giunta regionale questi può delegare il Capo di Gabinetto.>>.

<<18. Il titolare della valutazione è competente all'assegnazione degli obiettivi per come previsto dal presente regolamento. In ogni caso si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni del comma 12.>>.

Art. 10

(Abrogazione dell'articolo 17 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. L'articolo 17 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, è abrogato.

Art. 11

(Modifiche all'articolo 18 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. L'articolo 18 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, è così modificato:

a) nella lettera b) del comma 1 dopo la parola <<valutato>>, sono inserite le seguenti:<<, tenendo conto anche del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi>>;

b) dopo il comma 1, è inserito il seguente:

<<1 bis. In applicazione dell'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e nelle

more del recepimento di tali disposizioni da parte del CCNL, per i dirigenti il criterio di attribuzione dei premi è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato, la cui entità sarà complessivamente legata al livello premiale corrispondente all'esito della valutazione individuale.>>.

c). il comma 3 viene sostituito dal seguente: <<3. Relativamente all'elemento di dettaglio "conformità dei comportamenti alla normativa" di cui all'art. 6, comma 6 del Regolamento il Settore Controllo di Gestione, con il supporto dell'Avvocatura regionale per quanto di sua attribuzione, effettua annualmente la cernita delle disposizioni legislative statali e regionali rilevanti e ne trasmette l'elenco ai valutatori, ferma restando la loro responsabilità, prima dell'avvio delle valutazioni individuali.

d). il comma 4 dell'art. 18 è soppresso.

Art. 12

1. L'articolo 19 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, è così modificato:

- a) al comma 1 la lettera d) è sostituita dalla seguente <<d) Valutazione finale. Questa fase consiste nella stesura finale della scheda di valutazione e la trasmissione al valutato e al Dipartimento Personale. La scheda di valutazione è controfirmata per presa visione dal valutato. In caso di valutazione negativa, per come disciplinata dall'art. 24, comma 5, prima della relativa formalizzazione il valutatore dovrà acquisire in contraddittorio con il valutato le eventuali osservazioni di quest'ultimo, il quale potrà farsi assistere dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia>>.

Art. 13

(Introduzione dell'articolo 22 bis nel regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. Dopo l'articolo 22 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1 è inserito il seguente:

<<Art. 22 bis – Conciliazione

1. La procedura di conciliazione può essere attivata dal valutato:

- a) successivamente alla richiesta di riesame di cui all'art. 22 del Regolamento conclusasi senza accoglimento, neanche parziale, della richiesta di riesame;
- b) a discrezione del valutato, direttamente a seguito della valutazione di prima istanza, nel qual caso è alternativa alla richiesta di riesame.

2. Il valutato entro e non oltre 10 giorni dalla data di presa visione della scheda di valutazione può chiedere al valutatore, con istanza scritta, motivata e circostanziata, l'attivazione della procedura.

3. Il procedimento si svolge in forma collegiale davanti ad un organo perfetto così composto:

- a) nel caso in cui il valutato sia un dirigente generale o un soggetto titolare di incarico ad esso equiparato, il collegio è composto dall'Assessore al personale, che lo presiede, da un dirigente con incarico di livello generale individuato mediante apposito sorteggio svolto a cura del Settore Controllo di Gestione, alla presenza, ove lo ritengano, dell'Assessore al Personale e del dirigente interessato e da un dirigente con incarico di livello generale individuato dal dirigente che ha attivato la procedura. Del collegio non possono far parte dirigenti con incarico di livello generale che abbiano presentato richiesta di riesame o conciliazione relativamente alle valutazioni del medesimo ciclo.
- b) nel caso in cui il valutato sia un dirigente titolare di uffici di direzione non generale o un soggetto titolare di incarico ad esso equiparato il collegio è composto dall'Assessore al personale, che lo presiede, da un componente dell'OIV designato dal medesimo organismo e da un dirigente di livello non generale individuato dal dirigente che ha attivato la conciliazione. Le funzioni istruttorie e di assistenza vengono curate dal Settore Controllo di Gestione. Del collegio non possono comunque far parte dirigenti che abbiano presentato richiesta di riesame o conciliazione relativamente alle valutazioni del medesimo ciclo che siano incardinati nel medesimo dipartimento del dirigente che ha presentato istanza di riesame o conciliazione.

- c) nel caso in cui il valutato sia un dipendente non dirigente, partecipano il Dirigente generale della struttura di appartenenza, che lo presiede, un componente dell'OIV designato dal medesimo Organismo e da un dipendente individuato dal dipendente che ha attivato la procedura di conciliazione.

4. Entro e non oltre 20 giorni dall'apertura del procedimento, a seguito del colloquio e dell'esame della documentazione prodotta, viene assunta la decisione finale in modalità collegiale a maggioranza dei componenti, la quale viene formalmente comunicata all'interessato e al Settore Economico del Dipartimento Organizzazione e risorse umane.

5. Ai fini della procedura conciliativa di cui al presente articolo l'organo collegiale effettua obbligatoriamente un colloquio, durante il quale il valutato potrà essere assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.>>

Art. 14

(Modifiche all'articolo 24 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. La rubrica è sostituita dalla seguente: <<"Responsabilità dirigenziali e valutazione negativa">>.

2. Dopo il comma 4 dell'articolo 24 viene aggiunto il seguente comma <<"5. Si ha valutazione negativa quando il punteggio assegnato rientra nel range 0-55. In ogni caso al punteggio ricadente nel range 0-60 non corrisponde alcuna erogazione della retribuzione di risultato".>>

Art. 15

(Modifiche all'articolo 25 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. All'art. 25, dopo il comma 11 sono aggiunti i seguenti commi:

<<"12. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del presente sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. 150/2009. Il punteggio cui corrisponde la valutazione negativa individuato per i dirigenti dall'art. 24, comma 5 è esteso al personale non dirigenziale, anche titolare di posizione organizzativa.

13. Per il personale dirigenziale si procede, nella misura stabilita dalla contrattazione decentrata, alla riduzione complessiva della retribuzione di risultato al fine di tenere conto dei compensi e incentivi che specifiche disposizioni di legge prevedano a favore del personale che svolgono attività particolari definite dalla legge.

14. Per il personale titolare di posizione organizzativa, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL funzioni locali 21 maggio 2018 si procede, nella misura stabilita dalla contrattazione decentrata, alla riduzione complessiva della retribuzione di risultato al fine di tenere conto dei compensi e incentivi che specifiche disposizioni di legge prevedano a favore del personale che svolgono attività particolari definite dalla legge.>>

Art. 16

1. Dopo l'articolo 25 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1 è inserito il seguente:
<<Art. 25 bis – Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale>>

<<1. Con riferimento ai dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa la ripartizione in quote della retribuzione di risultato, per remunerare rispettivamente la performance individuale e organizzativa, è determinata sulla base delle seguenti regole:

- a) la retribuzione di risultato massima e la relativa ripartizione in quote è determinata secondo i criteri definiti in sede di contrattazione collettiva nazionale e decentrata secondo le rispettive competenze e procedendo, secondo quanto ivi stabilito dalla contrattazione decentrata, alla riduzione complessiva della retribuzione di risultato al

fine di tenere conto dei compensi e incentivi che specifiche disposizioni di legge prevedano a favore del personale che svolgono attività particolari definite dalla legge;

- b) per la remunerazione della performance organizzativa viene utilizzata la percentuale di sintesi determinata dalla media ponderata tra la performance di ente con peso pari al 20% e la performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità (Dipartimento o Settore) con peso pari all'80%.
- c) i livelli di premialità ai quali corrisponde la quota di risultato destinata a remunerare la performance organizzative ed individuale sono indicati nell'allegato 1, voce "Premialità";
- d) relativamente agli incarichi ad interim cui corrisponde un trattamento accessorio a valeresulla retribuzione di risultato si applicano le medesime regole indicate ai punti precedenti.

2. Relativamente al personale non dirigenziale e non titolare di incarichi di posizione organizzativa si applicano le seguenti regole:

- a) il premio individuale viene erogato a seguito di valutazione della performance individuale da parte del dirigente preposto alla struttura di appartenenza, in relazione alle risorse assegnate alla medesima struttura e tenendo conto di tutte le valutazioni;
- b) l'assegnazione delle risorse destinate alla primarietà individuale ai dipartimenti, ovvero alle articolazioni di primo livello ad essi equiparate, viene effettuata dal dirigente generale del dipartimento preposto alla gestione del personale, sulla base dei criteri definiti in contrattazione collettiva, applicando i coefficienti derivanti dal rapporto tra le retribuzioni di base di cui all'allegato 1 e tenendo conto del numero di dipendenti assegnati e delle categorie di inquadramento; qualora il budget non sia distribuito tra le strutture, la determinazione del premio individuale viene effettuata dal dirigente preposto alla gestione economica delle risorse umane tenendo conto di tutte le valutazioni individuali, mentre l'erogazione viene disposta da ciascun dirigente per il personale assegnato alla propria struttura;
- c) per la remunerazione della performance organizzativa viene utilizzata la percentuale di sintesi determinata dalla media ponderata tra la performance di ente con peso pari al 20% e la performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità ovvero nella quale il dipendente è incardinato con peso pari all'80%.
- d) le risorse destinate a remunerare la performance organizzativa, individuate in applicazione dei criteri generali definiti in sede di contrattazione integrativa, sono distribuite tra le unità organizzative o assimilate tenendo conto del numero di dipendenti assegnati e della categoria di inquadramento; rispetto a tali risorse, l'entità effettiva delle risorse distribuibili è calcolata in percentuale rispetto alla performance organizzativa della struttura, determinata dalla media ponderata tra la performance di ente con peso pari al 20% e la performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità ovvero nella quale il dipendente è incardinato con peso pari all'80%.
- e) il premio individuale di base, i livelli premiali e la correlazione con i premi spettanti per ciascun livello sono indicati nell'allegato 1 – voce "Premialità".

3. Le regole di dettaglio di cui all'art. 9 specificano ulteriormente quanto prescritto nei commi precedenti.>>

Art. 17

(Modifiche all'articolo 26 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. L'articolo 26 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, è così modificato:
 - a) <<Al comma 2, dopo la parola "valutazione." vengono aggiunte le seguenti parole "Le valutazioni individuali rilevanti sono quelle relative ai tre anni che precedono l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto">>.
 - b) il comma 5 è abrogato.

Art. 18

(Modifiche all'articolo 27 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. Nell'articolo 27 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, dopo il comma 2 è inserito il

seguente:

<<Dopo il comma 2 dell'articolo 27 viene aggiunto il seguente comma "3. Le valutazioni individuali rilevanti sono quelle relative agli ultimi tre anni precedenti l'anno di attivazione dell'istituto".>>

Art. 19

(Modifiche all'articolo 37 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. L'articolo 37 del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, è così modificato:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

<<1. L'OIV svolge funzioni di supporto alla definizione, alla valutazione del funzionamento e alla manutenzione del sistema di performance management e dei sottosistemi che lo compongono ed esprime il proprio parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance.>>;

b) nel comma 2:

1) nella lettera a) dopo la parola <<stesso>>, sono inserite le seguenti:<<, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi>>;

2) la lettera c) sostituita dalla seguente:

<<c) valida la relazione sulla performance di cui all'articolo 12 dopo l'approvazione da parte della Giunta regionale a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel presente regolamento;>>;

3) nella lettera e) le parole <<dalla commissione nazionale di valutazione di cui all'art. 13 del d.lgs. 150/2009>> sono sostituite dalle seguenti:<<dal Dipartimento della funzione pubblica>>;

4) nella lettera f) dopo la parola <<dirigenti>> sono inserite le seguenti:<<, garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi>>;

5) nella lettera i) le parole <<all'Ispettorato per la funzione pubblica alla commissione di cui all'art. 13 del d.lgs. 150/2009>>, sono sostituite dalle seguenti:<<al Dipartimento della funzione pubblica>>;

6) nella lettera k) dopo la parola <<precedenti>>, sono inserite le seguenti:<<, anche sollecitando la modifica o integrazione del presente regolamento>>;

7) la lettera l) è sostituita dalla seguente:

<<l) verifica la realizzazione annuale e la rappresentazione dei risultati in apposite relazioni:

1) delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo;

2) delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il grado di condivisione del sistema di valutazione;>>;

c) il comma 4 è sostituito dal seguente:

<<al comma 4 dell'art. 37 viene soppressa la parola "non">>.

d) dopo il comma 5 è inserito il seguente:

<<6. Nell'esercizio delle sue funzioni l'OIV ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito senza ritardo. L'Organismo ha altresì accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'amministrazione. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, l'OIV effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti.>>.

Art. 20

(Modifiche agli allegati del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1)

1. Gli allegati del regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, sono interamente sostituiti dagli allegati al presente regolamento.

Art. 21

(Disposizioni transitorie)

1. Le modifiche previste dal presente regolamento si applicano a partire dal ciclo valutativo 2020.

Art. 22

(Entrata in vigore)

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Calabria.

Il presente regolamento sarà pubblicato nel Bollettino Ufficiale della Regione. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare come regolamento della Regione Calabria.

Catanzaro, 01 ottobre 2019

OLIVERIO