

REGIONE BASILICATA L.R. n.31/2010

Non si fa riferimento in articoli specifici al ciclo di gestione della performance.

**Organismo
indipendente di
valutazione della
performance**

Viene prevista l'istituzione dell'Autorità regionale per la valutazione ed il merito (OIV) della dirigenza e personale della G.R., del Cons. Reg. degli Enti e Organismi sub regionali. Possibile estensione a tutti gli Enti strumentali e locali che ne facciano richiesta. Viene nominata dalla G.R. d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale. La durata dell'incarico verrà determinata con apposito provvedimento. Avrà funzioni di:

- controllo strategico delle attività degli enti
- supporto alla valutazione dei dirigenti apicali
- monitoraggio del sistema di valutazione con redazione della relazione annuale
- validazione delle metodologie di graduazione e valutazione delle posizioni e prestazioni dei dirigenti e del personale
- progettazione e gestione del sistema e degli indicatori della performance
- validazione delle metodologie di valutazione della performance
- promozione e realizzazione di misurazioni e benchmark regionali, nazionali ed internazionali
- la redazione della proposta della direttiva sulle modalità di gestione, di valutazione e di pubblicizzazione dei risultati gestionali degli Enti

L'autorità sostituirà i servizi di controllo interno.

Viene prevista l'istituzione di una segreteria tecnica permanente all'Autorità.

REGIONE LIGURIA L.R. n.23/2010

Disposizioni generali	Viene disciplinata la sistematica valutazione dei risultati, dell'organizzazione e dei dirigenti, finalizzata al miglioramento continuo. Viene data enfasi alla promozione della cultura della responsabilità. Le disposizioni trovano applicazione anche nelle Aziende del Sistema Sanitario regionale.
Piano della performance e Relazione sulla performance	Vengono adottati il Piano della Performance, triennale (ne vengono indicati i contenuti secondo quanto disposto dal D.Lgs 150/09), e la Relazione sulla performance, annuale.
Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance	La funzione di misurazione e valutazione è svolta da: • OIV, a cui compete la valutazione della performance dell'Ente nel suo complesso e la proposta di valutazione del Segretario Generale e dei Direttori Generali. • G.R. , che valuta Segretario Generale e i Direttori Generali • Segretario gen., direttori gen. e dirigenti che valutano i collaboratori.
Organismo indipendente di valutazione della performance	Viene istituito l'OIV, nominato dalla G.R. della durata di tre anni, rinnovabile una sola volta. Esso è composto dal Segretario Generale e due componenti esterni. L'OIV: • monitora il sistema di misurazione e valutazione • comunica tempestivamente alla Giunta le criticità riscontrate • Valida la Relazione sulla performance • garantisce la correttezza dei processi di valutazione e dei premi incentivanti • propone alla G.R. la valutazione del Segretario Generale e dei Direttori Generali. Viene stabilito il compenso annuo massimo per ogni componente dell'OIV (€18.000)

Merito e premi	Viene prevista la compilazione annuale di una graduatoria della valutazione delle performance individuali di dirigenti e personale, che rispetti i seguenti principi: minimo tre fasce di merito (massimo sei) di cui alla più alta viene attribuito una quota prevalente di risorse e alla più bassa nessun trattamento economico accessorio.
	Vengono previsti strumenti, anche non retributivi, di riconoscimento del merito finalizzati a promuovere progetti e iniziative per l'innovazione, semplificazione e miglioramento continuo. Inoltre vengono previsti ulteriori, eventuali strumenti di valorizzazione del merito.
	Per quanto non previsto dalla L.R. si rimanda al D.Lgs 150/09

REGIONE TOSCANA L.R. n.57/2010

Disposizioni generali	Vengono indicate le finalità del sistema di misurazione e valutazione: • migliorare le prestazioni dell'Ente e la qualità delle prestazioni erogate • incentivare il buo andamento dell'amministrazione • valorizzare e incentivare il merito sulla base dei risultati • assicurare la trasparenza delle informazioni relative all'organizzazione
Fasi	Vengono specificate le fasi del ciclo di gestione della performance secondo quanto indicato nel D.Lgs 150/09.
Obiettivi e indicatori	Le caratteristiche degli obiettivi vengono individuate secondo quanto indicato nel D.Lgs 150/09.
Sistema di misurazione e valutazione della performance	Viene evidenziato il ruolo del sistema nel correlare la prestazione organizzativa e individuale. Soggetti, tempi del processo e incidenza dei fattori di valutazione saranno stabiliti con delibera della G.R. previo confronto con i sindacati.
Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa	Per la valutazione della prestazione organizzativa vengono individuati i seguenti criteri: • individuazione ex ante delle priorità e valutazione ex post degli obiettivi conseguiti, delle attività svolte e dei servizi offerti • valutazione dell'efficienza rispetto alle risorse disponibili • individuazione degli effetti dell'azione amministrativa • comparabilità con altre amministrazioni regionali
Ambiti di misurazione	Per la valutazione della prestazione individuale vengono individuati i seguenti

e valutazione della performance individuale	criteri: • contributo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi • raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati • competenze e comportamenti professionali Per i dirigenti si aggiunge la capacità di valutazione dei propri collaboratori.
Piano della performance e Relazione sulla performance	Viene adottato lo strumento del Piano della qualità della prestazione organizzativa. Il piano è annuale (approvato entro il 31/1) con proiezione triennale e individua obiettivi, indicatori e valori di riferimento per la valutazione organizzativa e gli obiettivi individuali dei direttori generali e dell'avvocato generale. Coerentemente sono sviluppati annualmente i programmi di direzione generale e i piani di lavoro, su cui misurare la qualità della prestazione di dirigenti e personale. Viene adottata la relazione annuale sulla qualità della prestazione. Ne viene prevista la pubblicazione sul sito istituzionale.
Organismo indipendente di valutazione della performance	E' istituito l'OIV, unico per il personale della giunta e gli altri enti. E' composta da tre a cinque membri. Ha durata triennale e può essere rinnovato una sola volta. Ha le finalità previste dal D.Lgs 150/09 (monitoraggio del sistema e della correttezza processi di valutazione, compresa l'attribuzione dei premi ai dipendenti; promuovere e attestare la trasparenza), inoltre valuta l'esito di eventuali rilevazioni di clima organizzativo. Annualmente redige le graduatorie delle valutazioni individuali e propone la valutazione dei direttori generali e dell'avvocato generale.
Merito e premi	Vengono previsti incentivi per il raggiungimento dei risultati organizzativi in base a responsabilità e ruolo. Vengono altresì previsti incentivi connessi agli obiettivi individuali, da distribuire in minimo tre fasce di merito (massimo sette), alla più alta viene destinata una quota prevalente di risorse. Il numero di fasce, le quote di risorse da distribuire, e la quota massima di personale per fascia vengono stabilite in sede di contrattazione con i sindacati.

	Viene stabilita la quantità massima del premio di risultato in proporzione alla retribuzione annua, spettante ai singoli direttori generali
--	---

REGIONE MARCHE L.R. n.22/2010

	Viene stabilito che la G.R. deliberi, su proposta del segretario generale il programma triennale per la trasparenza e l'integrità (ex art.11 D.Lgs 150/09) e il piano della performance la relazione sulla performance (ex art.10 D.Lgs 150/09). G.R. e Presidenza dell'Assemblea Legislativa deliberano la disciplina delle procedure di valutazione del personale.
Trasparenza	La Regione garantisce la trasparenza della performance organizzativa e individuale, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, anche attraverso lo strumento della pubblicazione nel proprio sito istituzionale
Organismo indipendente di valutazione della performance	Le funzioni dell'OIV (ex Art. 14 D.Lgs 150/09) vengono svolte dal comitato interno di controllo e valutazione (ex art. 18 LR 20/2001). Il comitato dura in carica tre anni, può essere rinnovato una sola volta. Vengono identificate le seguenti funzioni: • controllo strategico monitoraggio e valutazione dei costi, rendimenti e risultati (come previsto dal D.Lgs 286/1999) • supporto nel processo di valutazione da parte della G.R. del segretario generale e dei dirigenti dei servizi • supporto nel processo di valutazione delle agenzie, enti dipendenti e aziende di competenza regionale • definizione di linee guida e criteri per il processo di valutazione di dirigenti e dipendenti • verifica della correttezza metodologica del processo di valutazione

REGIONE PUGLIA L.R. n. 3/2011

Obiettivi e indicatori	Viene data una definizione degli obiettivi: • definiti di norma con riferimento all'arco temporale di un anno in coerenza con quelli della programmazione economico finanziaria e di bilancio; • rilevanti e pertinenti rispetto alle strategie dell'amministrazione e tali da determinare un miglioramento della qualità delle attività svolte; • concreti perché legati a elementi individuabili; • sfidanti, con riferimento alla capacità di provocare un cambiamentoi significativi.
Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa	Vengono richiamati i contenuti dell'Art. 8 D.Lgs 150/09
Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale	Vengono richiamati i contenuti dell'Art. 9 D.Lgs 150/09
Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance	Individua tra i "soggetti della valutazione" la Giunta regionale e l'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale (che hanno la funzione di "adottare" il sistema di misurazione e valutazione della performance e verificare il conseguimento degli obiettivi strategici fissati), l'organismo indipendente di valutazione e i dirigenti regionali (con il compito di procedere alla misurazione e alla valutazione della performance).
Organismo indipendente di	Istituisce, in sostituzione dei servizi di controllo interno, l'OIV, composto da tre membri, della durata di tre anni, rinnovabile una sola volta. Presso l'OIV è istituita