

**valutazione della
performance**

una struttura tecnica permanente di supporto.

Le funzioni dell'OIV comprendono:

- monitoraggio del sistema complessivo di valutazione, elaborazione di una relazione annuale da pubblicare sul sito
- verifica di criticità per eventuali interventi della Giunta
- misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative
- valutazione annuale dei dirigenti
- supporto alla G.R. nella valutazione dei Direttori di Are e del Segretario generale.
- raccordo con la Commissione di cui all'art. 13 D.Lgs 150/09

Merito e premi

Viene demandata ad un apposito regolamento l'individuazione di diversi livelli di performance, non inferiori a tre, e le risorse collegate.

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA L.R. n. 16/2010

Obiettivi e indicatori	Definiti come D.Lgs 150/09
Sistema di misurazione e valutazione della performance	Viene stabilita l'adozione "progressiva" del sistema di misurazione e valutazione della performance, come indicato dall'Art.7 (D.Lgs 150/09)
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
Piano della performance e Relazione sulla performance	Viene adottato il piano della prestazione costantemente aggiornato che definisce gli obiettivi, le risorse disponibili, gli indicatori per la valutazione delle prestazioni dell'ente, nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori. Viene adottato il documento di relazione a consuntivo.
Trasparenza	Vengono previsti sistemi per la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla partecipazione dei cittadini

Organismo indipendente di valutazione della performance	Viene previsto un OIV (in sostituzione del nucleo di valutazione) per tutti gli enti e organismi sub-regionali, anche in forma associata. Nominato dalla giunta, o comunque dall'organo esecutivo o, per gli enti del servizio sanitario regionale, dal direttore generale. Durata tre anni, rinnovo una sola volta. Costituito da un organo monocratico oppure tre componenti. Nei Comuni con popolazione fino a 15.000 abitanti l'organismo e' previsto che sia monocratico. Le funzioni del OIV sono : monitorare il sistema di valutazione; validare la relazione consuntiva; garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione; proporre alla G.R. la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione del premio di risultato; promuovere e attestare la trasparenza. Viene previsto un gettone di presenza per i membri dell'OIV. Per garantire uniformità di comportamento la G.R. stabilisce, con delibera, le linee guida per le attività degli OIV.
--	---

REGIONE VALLE D'AOSTA L.R. n. 22/2010

Sistema di misurazione e valutazione della performance	Viene stabilita l'adozione "progressiva" del sistema di misurazione e valutazione della performance da parte degli Enti, come indicato dall'Art.7 (D.Lgs 150/09).
Piano della performance e Relazione sulla performance	Viene stabilito che Enti adottino, avvalendosi del supporto della Commissione indipendente di valutazione della performance: • un documento programmatico o piano della performance che definisce, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'ente, nonché gli obiettivi operativi individuali assegnati ai dirigenti e i relativi indicatori; • un documento di relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti.
Trasparenza	L'art.38 specifica le modalità di pubblicazione sul sito istituzionale
Organismo indipendente di valutazione della performance	Viene istituita presso la Presidenza della Regione, con deliberazione della Giunta regionale adottata d'intesa con il Consiglio permanente degli enti locali, la Commissione indipendente di valutazione della performance. E' composta da tre membri (di cui almeno uno con esperienza maturata nel settore pubblico). Ha una durata di tre anni, riconfermabili. Funzioni: • riportare le criticità agli organi di direzione politico-amministrativa • monitorare il funzionamento complessivo del sistema • convalidare la relazione sulla performance; • proporre annualmente la valutazione della dirigenza • controllare la corretta applicazione dei processi premianti L'OIV si avvale di una struttura regionale competente in materia di personale.

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO L. P. n.22 2010

Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa	I dirigenti vengono valutati annualmente. Ai dirigenti è assegnata la funzione di valutare e attribuire i trattamenti economici accessori
Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale	La Giunta provinciale definisce i criteri e la procedura per la valutazione del personale con qualifica di dirigente e di direttore, prevedendo una fase preliminare conoscitiva da svolgersi direttamente con gli interessati. La metodologia di valutazione garantisce in particolare: • la fissazione preventiva di obiettivi e attività; • le modalità per la verifica del raggiungimento dei risultati; • le eventuali modalità per il confronto delle prestazioni omogenee con quelle di altre pubbliche amministrazioni in collaborazione con gli organismi nazionali preposti.
Organismo indipendente di valutazione della performance	Il nucleo di valutazione è nominato dalla Giunta provinciale, che ne individua il presidente, (non più di 5 esperti - di cui uno dotato di particolare conoscenza del sistema pubblico provinciale)

REGIONE LAZIO L.R del 23/02/2011 non ancora numerata

Disposizioni generali	Vengono recepiti i principi generali del D.Lgs 150/09, con la specifica che in riferimento al criterio del soddisfacimento del destinatario dei servizi e delle attività si specifica che questo dovrà essere preventivamente individuato e analizzato. Ambito di applicazione: è previsto l'adeguamento entro 6 mesi dall'entrata in vigore della LR degli statuti degli enti sub-regionali e soggetti privati a partecipazione regionale.
Fasi del Ciclo di gestione della performance	Vengono riprese le fasi di cui all'art. 4 del D.Lgs 150/09
Obiettivi e indicatori	Vengono ripresi i contenuti dell'art. 4 del D.Lgs 150/09, con l'aggiunta del criterio del "basso costo" del reperimento del dato per la misurazione, della chiarezza (in termini di comprensibilità da parte del dirigente valutato), della capacità di generare motivazione
Monitoraggio della performance	Vengono ripresi i contenuti dell'art. 6 del D.Lgs 150/09
Sistema di misurazione e valutazione della performance	Vengono ripresi i contenuti dell'art. 7 del D.Lgs 150/09, a cui, con una certa originalità, viene aggiunto che il sistema dovrebbe essere: premiale; flessibile; motivante; aggregante; realistico; trasparente; facilmente; definito.
Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa	Vengono ripresi i contenuti dell'art. 8 del D.Lgs 150/09

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale	Vengono ripresi i contenuti dell'art. 9 del D.Lgs 150/09, dando evidenza alle finalità di premiare il merito e supportare lo sviluppo personale.
Piano della performance e Relazione sulla performance	Vengono ripresi i contenuti dell'art. 10 del D.Lgs 150/09. Si prevede che il Piano venga stilato entro 30 gg. dall'entrata in vigore della LR e la relazione entro il 31 marzo.
Trasparenza	Viene ripreso, con dettaglio, l'art. 11 del D.Lgs 150/09. Viene specificato che il sito Web dovrà essere interattivo, consentendo la pubblicazione di commenti di soggetti esterni.
Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance	Gli organi di indirizzo politico-amministrativo (art.3): • emanano direttive sugli indirizzi e obiettivi strategici • definiscono piano della prestazione e dei risultati e relazione sulla prestazione e risultati (sentiti i dirigenti apicali) • verificano il conseguimento dei risultati previsti • definiscono il programma triennale per la trasparenza e l'integrità
Organismo indipendente di valutazione della performance	Viene prevista l'istituzione dell'OIV nella Reg. e negli enti dipendenti che sostituisce il nucleo di valutazione e controllo e altri organismi di controllo interni. Costituito da tre membri (in carica per tre anni , rinnovabili una sola volta) nominati nell'ambito del sistema organizzativo della G.R. con decreto del Presidente della Regione. In uno specifico articolo viene stabilito che qualora le amministrazioni siano inadempienti nel costituire i rispettivi OIV la Regione esercita il potere sostitutivo tramite le proprie strutture o un commissario ad acta.

Merito e premi

Si stabilisce che la quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio venga destinato al personale nelle fasce di merito alte. Non viene definito il numero di fasce di merito, si stabilisce che gli strumenti per premiare il merito vengano regolati in appositi regolamenti di organizzazione.