



CONSIGLIO REGIONALE DELLA PUGLIA
Atti Consiglio.....52/9.....IX Legislatura

Regione Puglia
Segretariato Generale della Giunta Regionale

DISEGNO DI LEGGE N.23/2010 DEL 08/12/2010

"NORME IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO PUBBLICO E DI CONTENIMENTO DEI COSTI DEGLI APPARATI AMMINISTRATIVI NELLA REGIONE PUGLIA"





REGIONE PUGLIA
ASSESSORATO RISORSE UMANE , SEMPLIFICAZIONE E SPORT

DISEGNO DI LEGGE

“Norme in materia di ottimizzazione e valutazione della produttività del lavoro pubblico e di contenimento dei costi degli apparati amministrativi nella Regione Puglia”

Titolo I

La legge 4 marzo 2009, n.15, contenente la *“Delega al Governo finalizzata all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio Nazionale dell’Economia e del lavoro e alla Corte dei Conti”*, ha introdotto nel nostro ordinamento una profonda riforma della pubblica amministrazione diretta ad incidere sulla organizzazione e sul funzionamento degli apparati pubblici, con l’obiettivo di realizzare la convergenza del mercato del lavoro pubblico con quello privato, ridefinire il rapporto tra legge e contratto collettivo, prevedere sistemi interni ed esterni di valutazione del personale e delle strutture.

Rilievo primario assumono, nell’ambito dell’intervento riformatore, le disposizioni in materia di valutazione della performance organizzativa e individuale e di premialità, contenute rispettivamente nei Titoli II e III del D.Lgs. 29 ottobre 2009, n. 150, con cui è stata data attuazione alla suddetta legge delega.

Il nuovo sistema di valutazione viene concepito dal legislatore nazionale come strumento obbligatorio di misurazione delle pubbliche amministrazioni e del personale, diretto ad operare non solo con riguardo alle *performances* del personale con qualifica dirigenziale, ma anche nei confronti del restante personale, oltre che delle stesse strutture amministrative, con l’obiettivo di contribuire *“al miglioramento della qualità dei servizi nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito”*.

Il d.lgs. n. 150/2009 ha altresì delineato i soggetti chiamati a garantire la gestione del sistema di valutazione, ovvero *La Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle Amministrazioni Pubbliche* e gli *Organismi Indipendenti di Valutazione*, (c.d. OIV).

La Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle Amministrazioni Pubbliche, di cui all’art. 13 D.Lgs. n. 150/2009, è organo centrale di coordinamento e di indirizzo chiamato a fornire linee guida per l’attività degli OIV, che rappresentano i soggetti deputati alla valutazione.

Secondo il dettato dell’art. 14 del decreto, l’O.I.V., costituito presso ogni amministrazione senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, è il soggetto deputato alla valutazione della performance organizzativa e individuale. Tale organismo sostituisce *“i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all’articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all’organo di indirizzo politico-amministrativo”*.

Presso l’O.I.V. è costituita una *Struttura tecnica permanente*, chiamata a fornire il necessario supporto all’adempimento dei compiti demandati all’organo di valutazione.



Con particolare riguardo alle Regioni e alle autonomie locali il sistema di misurazione e valutazione della performance viene delineato dal D.Lgs. n. 150/2009 nei suoi tratti generali, atteso che la definizione analitica dei soggetti, delle fasi, nonché delle modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti, viene rimessa alle singole amministrazioni, che devono provvedervi entro il termine del 31 dicembre 2010.

La presente legge, recante "Norme in materia di ottimizzazione e valutazione della produttività del lavoro pubblico nella Regione Puglia" si propone, pertanto, di realizzare l'adeguamento dell'ordinamento regionale prescritto dagli artt. 16 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009.

Tale adempimento si colloca peraltro in linea di continuità con il percorso fortemente innovativo da tempo intrapreso dalla Regione Puglia.

In tale prospettiva vanno lette, infatti, numerose disposizioni del Contratto Integrativo Decentrato, intese a valorizzare il merito, ad evitare una premialità indifferenziata, a promuovere comportamenti virtuosi, funzionali alla realizzazione di un'azione amministrativa efficace ed efficiente.

Il richiamato percorso di innovazione ha condotto, inoltre, all'adozione del D.P.G.R. 22 febbraio 2008, n. 161, riguardante l'Organizzazione della Presidenza e della Giunta regionale, il cui art. 2, nell'individuare i criteri che presiedono alla organizzazione complessiva dell'ente, fa riferimento, tra l'altro, alla necessaria garanzia di trasparenza e imparzialità dell'azione amministrativa, alla costruzione di una organizzazione dinamica, fondata sul costante adeguamento tra obiettivi e risorse, alla valorizzazione del personale e allo sviluppo delle professionalità interne.

All'interno del quadro complessivo costituito dalla legislazione nazionale, ma anche dalla contrattazione collettiva e dal complessivo assetto dell'organizzazione regionale, la finalità che la presente legge persegue, in linea con quanto chiarito dalla delibera CIVIT n. 104 dell' 08.09.2010, è quella di promuovere il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale attraverso l'implementazione dei metodi e degli strumenti esistenti, e, quindi, attraverso l'integrazione e l'adeguamento del sistema premiante applicato nell'ambito della Regione Puglia per la valutazione di tutto il personale dipendente, ivi compreso quello dirigenziale.

L'articolato di legge, nell'attuare l'adeguamento ai principi di cui ai Titoli II e III del D.Lgs. n. 150/2009, delinea l'architettura del costituendo sistema di misurazione e valutazione della performance sia organizzativa che individuale e del connesso sistema premiante, nonché gli obiettivi che con i medesimi si intendono perseguire.

Sulla scorta dei principi posti dal legislatore nazionale, vengono, altresì, individuati i soggetti della valutazione e le rispettive funzioni e competenze, rinviando per la disciplina di dettaglio di alcuni aspetti propri dell'attuazione del Ciclo di Gestione della *Performance* all'emanazione di appositi regolamenti.

Titolo II

Nella Gazzetta Ufficiale 30 luglio 2010, n. 176 è stato pubblicato il testo del Decreto-Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con legge 30 luglio 2010, n. 122 recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica".

Il decreto legge de quo prevede diverse misure miranti ad ottenere significativi risparmi della spesa pubblica, nonché la riduzione dei costi della politica e della Pubblica Amministrazione.

Avverso il su richiamato decreto la Regione Puglia ha proposto ricorso alla Corte Costituzionale nel convincimento che l'impugnato atto introduca, oltre che pesanti riduzioni delle singole e differenti voci componenti la voce spesa del personale, forti penalizzazioni sui trasferimenti erariali, fondate su disposizioni che prevedono limitazioni riferite a specifiche voci di spesa e che (seppur finalizzate



4.

al perseguimento di obiettivi di finanza pubblica nazionale) incidono sull'autonomia finanziaria e organizzativa costituzionalmente riconosciuta alle Regioni.

In proposito, nella giurisprudenza costituzionale si è consolidato l'orientamento in virtù del quale *“le norme che fissano vincoli puntuali relativi a singole voci di spesa dei bilanci delle regioni e degli enti locali non costituiscono principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica, ai sensi dell'art. 117, terzo comma, Cost., e ledono pertanto l'autonomia finanziaria di spesa garantita dall'art. 119 Cost. [...] La previsione da parte della legge statale di limiti all'entità di una singola voce di spesa non può essere considerata un principio fondamentale in materia di armonizzazione dei bilanci pubblici e coordinamento della finanza pubblica, perché pone un precetto specifico e puntuale sull'entità della spesa e si risolve perciò «in una indebita invasione, da parte della legge statale, dell'area [...] riservata alle autonomie regionali e degli enti locali, alle quali la legge statale può prescrivere criteri [...] ed obiettivi (ad esempio, contenimento della spesa pubblica) ma non imporre nel dettaglio gli strumenti concreti da utilizzare per raggiungere quegli obiettivi» (sent. n. 390 del 2004)”* (nota 1)

In particolare, l'articolo 6 dispone in merito alla riduzione dei costi della P.A. Questa norma, non di immediata applicazione alle Regioni, contiene tuttavia una serie di principi ai quali la Regione Puglia volontariamente intende adeguarsi con la presente legge regionale al fine di ottenere significative riduzioni della spesa pubblica ed, in particolare, di quella relativa al personale.

L'adeguamento appare vieppiù necessario in quanto la manovra del Governo nazionale prevede, a partire dal 2011, l'accantonamento di una quota pari al 10% dei trasferimenti erariali a favore delle Regioni ordinarie, conseguenti al conferimento di funzioni e compiti alle regioni stesse e agli enti locali (conferimenti che presero l'avvio con la legge “Bassanini”, L. 59/1997). Questa quota verrà successivamente destinata alle Regioni che “volontariamente” abbiano dato piena attuazione, oltre al D.L. 2/2010 sulla riduzione dei compensi spettanti ai Consiglieri regionali, anche alle riduzioni come indicate nelle norme in questione, che costituiscono (art. 6 comma 20) norme di coordinamento della finanza pubblica ai sensi dell'art. 117 comma 2 della Cost.,

La concreta attuazione della norma- il trasferimento dei fondi accantonati alle regioni - è tuttavia demandata ad un decreto di natura non regolamentare del Ministro dell'economia, previo parere della conferenza Stato Regioni cui spetterà la definizione di tempi, modalità e criteri.

L'obiettivo della riduzione della “spesa del personale”, aggregato della più articolata spesa di parte corrente, è un obiettivo che già da tempo la Regione Puglia persegue. Infatti, come emerge dalle relazioni della Corte dei Conti, il costo del lavoro ha ottenuto significative riduzioni nel corso degli ultimi anni.

L'adeguamento riguarda, così come chiarito dall'articolo 7, oltre che la Regione Puglia, le agenzie e gli enti strumentali, nonché gli enti del servizio sanitario e le Società interamente partecipate dalla Regione Puglia.

In particolare, con l'articolo 8 si sono ridotti i costi degli apparati amministrativi regionali attraverso una riduzione del 10% delle indennità e dei compensi, dei gettoni e di ogni altra utilità comunque denominata, corrisposte dalla Regione Puglia ai componenti di organi di indirizzo, direzione e controllo, consigli di amministrazione e organi collegiali, comunque denominati, e ai titolari di incarichi istituzionali di qualsiasi tipo, sono ridotti del 10% rispetto agli importi in godimento al 30 aprile 2010, stabilendo che gli importi come innanzi ridotti non possono essere incrementati sino al 31 dicembre 2013.

Il compenso dei componenti degli organi di amministrazione e di quelli di controllo delle società, direttamente o indirettamente, possedute interamente dalla Regione Puglia alla data di entrata in vigore del presente provvedimento, è ridotto del 10%.

L'articolo 9 prevede, invece, la riduzione per la spesa di incarichi di studio e consulenza dell'80% rispetto a quella sostenuta nel 2009. Gli oneri relativi agli incarichi di studio e di consulenza



valere sul bilancio autonomo, fatta eccezione per quelli istituzionali esclusi dal comma 1, dell'articolo 19, dall'ambito di applicazione della presente norma, sono inderogabilmente imputati ad apposito capitolo di bilancio istituito presso il Servizio Personale e utilizzato da tutte le strutture regionali, sino alla concorrenza delle risorse stanziare, per motivate esigenze, specifiche e non soddisfabili con professionalità interne all'amministrazione regionale. Gli importi non utilizzati nell'esercizio di riferimento accrescono la dotazione finanziaria del medesimo capitolo per l'anno successivo.

L'articolo 10 riduce la spesa per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e rappresentanza che, dal 1 gennaio 2011, non potrà essere superiore al 20% di quella sostenuta nel 2009.

L'articolo 11, rubricato "Spese per missioni e noleggio autovetture", prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2011 non si possono effettuare spese per missioni, anche all'estero, per un importo superiore al 50% di quelle sostenute nel 2009. Sono escluse da tale limite di spesa le missioni a valere su risorse del bilancio vincolato e quelle effettuate per lo svolgimento di compiti ispettivi nonché le missioni connesse ad accordi internazionali ovvero indispensabili per assicurare la partecipazione a riunioni presso organismi internazionali e comunitari. Il limite di spesa stabilito può essere superato in casi eccezionali, previa adozione di un motivato provvedimento della Giunta Regionale ovvero dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 al personale in distacco in via continuativa (ivi compresi gli autisti) presso le segreterie particolari del Presidente della Giunta, degli Assessori regionali del Presidente, vice Presidenti e consiglieri segretari del Consiglio regionali e dei Presidenti di commissione consiliari permanenti, nonché al personale distaccato presso i Gruppi consiliari è corrisposto un rimborso forfettario giornaliero, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio e per un massimo di duecento giorni in un anno, pari a venticinque centesimi di euro per chilometro, assumendo a base di calcolo la distanza chilometrica tra la sede dell'ufficio di appartenenza e quello della sede di lavoro. Le spese rivenienti dai rimborsi così determinati non potranno superare il limite di cui all'art. 11, comma 1, della legge approvanda. E' corrisposto, altresì, un rimborso forfettario giornaliero in considerazione dell'orario di lavoro.

L'articolo demanda poi ad apposito decreto, avente natura non regolamentare, da adottarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore della presente legge, la definizione nel dettaglio dei massimali di rimborso per le spese di vitto e alloggio in relazione ai principi di contenimento e razionalizzazione della spesa, nonché di differenziazione in base alla categoria di appartenenza.

In ultimo l'articolo 12 e l'articolo 13 prevedono la riduzione al 50% delle spese sostenute per l'anno 2009 per attività di formazione e per assunzioni a tempo determinato e collaborazioni.

La presente legge non comporta oneri aggiuntivi a carico del bilancio regionale sia per l'esercizio in corso che per gli esercizi futuri, in quanto contiene esclusivamente norme di riduzione di spese e degli impegni finanziari, nonché di disciplina di procedimenti e di organismi ad invarianza dei costi precedenti.



L'Assessora
prof.ssa Maria Campese

(nota 1) (sent. C. cost. n. 417/2005). Si veda., altresì, sent. C. cost. n. 449/2005 con la quale la Consulta ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, co. 75 della L. n. 350/2003 per violazione degli artt. 117, co. 3 e 119 Cost, in



quanto la norma imponeva una puntuale limitazione ad una singola e specifica voce di spesa concernente il rimborso delle spese di viaggio per missioni Il medesimo principio affermato in C. cost. n. 417/2005, viene successivamente ribadito nella sent. C. cost. n. 169/2007: *“il legislatore statale, con una «disciplina di principio», può legittimamente «imporre agli enti autonomi, per ragioni di coordinamento finanziario connesse ad obiettivi nazionali, condizionati anche dagli obblighi comunitari, vincoli alle politiche di bilancio, anche se questi si traducono, inevitabilmente, in limitazioni indirette all'autonomia di spesa degli enti» (sentenze n. 417 del 2005 e n. 36 del 2004). Perché detti vincoli possano considerarsi rispettosi dell'autonomia delle Regioni e degli enti locali, essi debbono riguardare l'entità del disavanzo di parte corrente oppure – ma solo «in via transitoria ed in vista degli specifici obiettivi di riequilibrio della finanza pubblica perseguiti dal legislatore statale» – la crescita della spesa corrente degli enti autonomi. In altri termini, la legge statale può stabilire solo un «limite complessivo, che lascia agli enti stessi ampia libertà di allocazione delle risorse fra i diversi ambiti e obiettivi di spesa» (sentenze n. 88 del 2006, n. 449 e n. 417 del 2005, n. 36 del 2004). Da tali pronunce può desumersi che, perché norme statali che fissano limiti alla spesa delle Regioni e degli enti locali possano qualificarsi principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica, è necessario che esse soddisfino i seguenti requisiti: in primo luogo, che si limitino a porre obiettivi di riequilibrio della finanza pubblica, intesi anche nel senso di un transitorio contenimento complessivo, sebbene non generale, della spesa corrente; in secondo luogo, che non prevedano strumenti o modalità per il perseguimento dei suddetti obiettivi”.*



TITOLO I

“NORME IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO PUBBLICO NELLA REGIONE PUGLIA”

ARTICOLO 1 – *Ambito di applicazione e finalità*

1. Il presente titolo detta disposizioni al fine di adeguare l'ordinamento della Regione Puglia ai principi del Decreto Legislativo 29 ottobre 2009, n. 150, “Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività e del lavoro pubblico”, in ottemperanza a quanto previsto dagli artt. 16, secondo comma, e 31 del medesimo decreto, senza nuovi e maggiori oneri a carico del bilancio regionale.
2. La presente legge si pone i seguenti obiettivi:
 - a) più alti standard quali-quantitativi delle funzioni e dei servizi assicurati dall'ente regionale;
 - b) valorizzazione del complesso delle risorse umane dell'ente attraverso un'adeguata remunerazione dei risultati ottenuti, in un quadro di pari opportunità;
 - c) incentivazione della produttività attraverso una adeguata valutazione del merito;
 - d) selettività nel riconoscimento degli incentivi economici e di carriera;
 - e) trasparenza di ogni fase del processo di gestione della *performance* organizzativa e individuale.
3. Le disposizioni della presente legge si applicano oltre che alla Regione Puglia, alle agenzie e ai suoi enti strumentali, ivi compresi gli enti del Servizio Sanitario.

ARTICOLO 2 – *Principi generali*

1. Implementando i diversi sistemi premianti già esistenti in ambito Regionale per tutto il personale dipendente, ivi compreso quello dirigenziale, la Regione Puglia promuove il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti dei dipendenti che perseguono e conseguono migliori risultati nello svolgimento della propria prestazione lavorativa rispetto ad obiettivi:
 - a) definiti di norma con riferimento all'arco temporale di un anno in coerenza con quelli della programmazione economico-finanziaria e di bilancio e correlati alla qualità e alla quantità delle risorse disponibili;
 - b) rilevanti e pertinenti rispetto alle strategie dell'amministrazione e al complesso delle funzioni assegnate e tali da determinare un miglioramento della qualità delle attività svolte;
 - c) concreti perché legati a elementi individuabili;
 - d) sfidanti, con riferimento alla capacità di provocare un cambiamento significativo della prestazione lavorativa e dell'organizzazione del lavoro;
2. E' vietata la distribuzione indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e di premi collegati alla *performance*.
3. L'osservanza dei principi contenuti nella presente legge è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati alla *performance* organizzativa e individuale



ARTICOLO 3 – *Performance organizzativa e individuale. Sistema premiante*

1. La *performance* organizzativa intende assicurare elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi resi, al fine di contribuire all'innalzamento dell'efficienza dell'azione amministrativa, promuovere una politica di lotta agli sprechi nell'azione amministrativa e garantire la trasparenza dei risultati dell'azione amministrativa. La misurazione e valutazione della *performance* organizzativa è effettuata sulla base della soddisfazione finale dei bisogni della collettività, degli standard qualitativi e quantitativi dell'attuazione dei programmi, del grado di soddisfazione dei destinatari, dell'efficienza nell'impiego delle risorse, nonché del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
2. La *performance* individuale intende premiare il merito, differenziandolo tra differenti livelli di *performance* ed implementare lo sviluppo professionale del personale, contribuendo a individuare modalità operative più efficaci ai fini del raggiungimento degli obiettivi predefiniti e all'attuazione dei comportamenti attesi. La misurazione e valutazione della *performance* individuale è effettuata sulla base del raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati all'atto del conferimento di compiti e funzioni, dell'apporto specifico fornito al raggiungimento dell'obiettivo assegnato, del grado di collaborazione e cooperazione assicurata ai colleghi, nonché della capacità di valutazione dei propri collaboratori.
3. Ai fini della distribuzione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla produttività individuale sono individuati differenti livelli di *performance*, in numero non inferiore a tre. La quota prevalente delle suddette risorse è attribuita al personale che consegue i livelli di *performance* più elevati
4. Con apposito regolamento, da emanarsi entro 90 giorni dall'adozione del Sistema di misurazione e valutazione di cui all'art. 4, co. 3, si provvederà a individuare i diversi livelli di *performance*, il relativo ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale per ciascun livello, nonché le integrazioni ammesse dalla contrattazione collettiva integrativa.
5. Con apposito atto, sentite le rappresentanze sindacali, la Regione Puglia provvederà alla disciplina degli strumenti premianti di cui al Titolo III, Capo II, D.lgs. 150/2009. Restano salve, sino all'emanazione di detto atto, le disposizioni contrattuali decentrate concernenti la *performance* individuale e la connessa produttività, afferente tutto il personale dipendente, ivi compreso quello dirigenziale.

ARTICOLO 4 – *Soggetti della valutazione*

1. La Giunta Regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale, attraverso l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, promuovono le azioni tese alla valorizzazione del merito e della responsabilità. In particolare:
 - adottano il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
 - emanano le direttive generali concernenti gli indirizzi strategici, nei modi individuati dall'art. 21 del D.P.G.R. 22 febbraio 2008, n. 161;
 - verificano il conseguimento degli obiettivi strategici.
2. Alla misurazione e valutazione della *performance* sia individuale che organizzativa provvedono:
 - a) l'Organismo Indipendente di Valutazione;
 - b) i dirigenti regionali secondo le disposizioni di cui al D.P.G.R. 22 febbraio 2008, n. 161;
3. Entro 90 giorni dalla sua costituzione, l'Organismo indipendente di valutazione predispose il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuando le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione dello



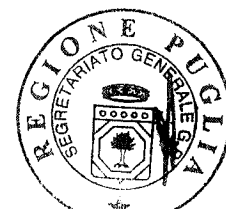
performance, nonché le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

ARTICOLO 5 – *Organismo indipendente di valutazione*

1. La Regione Puglia istituisce, senza nuovi o maggiori oneri a carico del Bilancio Regionale, l'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance*, costituito da tre componenti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nell'ambito del management, della valutazione della *performance* e della valutazione del personale delle pubbliche amministrazioni, nominati dall'organo di indirizzo politico-amministrativo per tre anni e rinnovabili una sola volta.
2. Con successivo regolamento da emanarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, saranno individuati i requisiti di idoneità e compatibilità al fine di garantire l'indipendenza dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione. In ogni caso, non possono essere nominati componenti dell'Organismo indipendente di valutazione coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
3. Presso l'Organismo Indipendente di Valutazione è istituita, senza nuovi o maggiori oneri a carico del Bilancio regionale, una struttura tecnica permanente con funzione di supporto all'attività dell'Organismo nell'esercizio delle funzioni di programmazione, valutazione, controllo strategico e controllo di gestione. La composizione della struttura tecnica assicura la necessaria multidisciplinarietà delle competenze.
4. L'Organismo indipendente di valutazione, con il supporto della Struttura tecnica permanente, sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

ARTICOLO 6 – *Funzioni dell'Organismo indipendente di valutazione*

1. All'Organismo indipendente di valutazione spetta:
 - a) il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione e del sistema dei controlli interni e l'elaborazione allo scopo di una relazione annuale, pubblicata sul sito istituzionale, al fine di garantire la trasparenza dell'intero processo valutativo;
 - b) la verifica di aspetti di particolare criticità che possono richiedere provvedimenti urgenti da parte dell'organo di governo;
 - d) la misurazione e la valutazione della *performance* delle strutture amministrative regionali nel loro complesso,
 - e) la valutazione annuale dei dirigenti, da effettuarsi con le modalità di raccordo previste dalla citata norma del D.P.G.R. n. 161/2008;
 - e) l'attività di supporto alla Giunta regionale nella valutazione dei Direttori di Area e del Segretario Generale della Giunta Regionale, nonché l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale nella valutazione del Segretario Generale, in conformità al dettato dell'art. 27 del D.P.G.R. 22 febbraio 2008 n. 161;
 - f) il raccordo con la Commissione di cui all'art. 13 del D.lgs. n. 150/2009 e gli Organismi di Valutazione istituiti presso le altre Regioni.



TITOLO II

“MISURE URGENTI IN MATERIA DI CONTENIMENTO DELLA SPESA DEGLI APPARATI AMMINISTRATIVI”

ARTICOLO 7 – *Principi generali e ambito di applicazione*

1. La Regione Puglia, con il presente Titolo, si adegua a quanto previsto dagli articoli 6 e 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, in osservanza e per il conseguimento degli effetti di quanto stabilito nel medesimo articolo 6, comma 20.
2. Le disposizioni del presente titolo si applicano oltre che alla Regione Puglia, alle agenzie e ai suoi enti strumentali, nonché agli enti del Servizio Sanitario. Alle medesime disposizioni si adeguano le società interamente partecipate dalla Regione Puglia.

ARTICOLO 8 – *Riduzione dei costi degli apparati amministrativi regionali*

1. A partire dal 1° gennaio 2011, le indennità, i compensi, i gettoni o le altre utilità, comunque denominate, corrisposte dalla Regione Puglia ai componenti di organi di indirizzo, direzione e controllo, consigli di amministrazione e organi collegiali, comunque denominati, e ai titolari di incarichi istituzionali di qualsiasi tipo, sono ridotti del 10% rispetto agli importi in godimento al 30 aprile 2010. Gli importi come innanzi ridotti non possono essere incrementati sino al 31 dicembre 2013.
2. Il compenso dei componenti degli organi di amministrazione e di quelli di controllo delle società, direttamente o indirettamente, possedute in misura totalitaria dalla Regione Puglia alla data di entrata in vigore del presente provvedimento, è ridotto del 10%.

ARTICOLO 9 – *Spesa per incarichi di studio e consulenza*

1. A partire dal 1° gennaio 2011, la spesa per incarichi di studio e di consulenza non deve essere superiore al 20% di quella sostenuta nel 2009. La disposizione di cui al presente comma non si applica agli incarichi gravanti su risorse del bilancio vincolato nonché agli incarichi istituzionali di consigliere del Presidente della Regione Puglia.
2. Gli oneri relativi agli incarichi di studio e di consulenza a valere sul bilancio autonomo, fatta eccezione per quelli istituzionali esclusi dal comma 1 dall'ambito di applicazione della presente norma, sono inderogabilmente imputati ad apposito capitolo di bilancio istituito presso il Servizio Personale e utilizzato da tutte le strutture regionali, sino alla concorrenza delle risorse stanziare, per motivate esigenze, specifiche e non soddisfabili con professionalità interne all'amministrazione regionale. Gli importi non utilizzati nell'esercizio di riferimento accrescono la dotazione finanziaria del medesimo capitolo per l'anno successivo.
3. Tra le spese di cui al primo comma del presente articolo e quelle oggetto del successivo articolo 10 è possibile effettuare variazioni compensative sulla base di apposito provvedimento della Giunta regionale.

ARTICOLO 10 – *Spese per convegni e sponsorizzazioni*

1. A partire dal 1° gennaio 2011, le spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e rappresentanza sono ridotte al 20% di quelle sostenute nel 2009. La disposizione di cui al



presente comma non si applica alle spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e rappresentanza a valere su risorse del bilancio vincolato.

2. Le spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e rappresentanza a valere sul bilancio autonomo sono inderogabilmente imputate ad apposito capitolo di bilancio istituito, nel rispetto della dotazione finanziaria prescritta dal comma 1, presso il Servizio Comunicazione istituzionale e utilizzato da tutte le strutture regionali, sino alla concorrenza delle risorse stanziato. Gli importi non utilizzati nell'esercizio di riferimento accrescono la dotazione del medesimo capitolo per l'anno successivo.
3. Non possono essere sostenute spese per sponsorizzazioni.

ARTICOLO 11 – Spesa per Missioni e noleggio autovetture

1. A decorrere dal 1° gennaio 2011 non si possono effettuare spese per missioni, anche all'estero, per un importo superiore al 50% di quelle sostenute nel 2009. Sono escluse da tale limite di spesa le missioni a valere su risorse del bilancio vincolato, quelle effettuate per lo svolgimento di compiti ispettivi e di attività della protezione civile nonché le missioni connesse ad accordi internazionali ovvero indispensabili per assicurare la partecipazione a riunioni presso organismi internazionali, comunitari e interistituzionali. Il limite di spesa stabilito nel presente comma può essere superato in casi eccezionali, previa adozione di un motivato provvedimento della Giunta Regionale ovvero dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2011 al personale in distacco in via continuativa presso le segreterie particolari del Presidente della Giunta, degli Assessori regionali, del Presidente, vice Presidenti e consiglieri segretari del Consiglio regionali e dei Presidenti di commissione consiliari permanenti, nonché al personale distaccato presso i Gruppi consiliari è corrisposto un rimborso forfettario giornaliero, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio e per un massimo di duecentodieci giorni in un anno, pari a venticinque centesimi di euro per chilometro, assumendo a base di calcolo la distanza chilometrica tra il comune dell'ufficio sede di appartenenza e quello della sede di lavoro. Le spese rivenienti dai rimborsi così determinati non potranno superare il limite di cui al comma 1. E' corrisposto, altresì, un rimborso forfettario giornaliero, sostitutivo dei buoni pasto, rapportato all'importo dello stesso, attribuito al personale regionale, in considerazione dell'orario di lavoro.
3. Gli economisti cassieri competenti provvedono a liquidare mensilmente le somme maturate, previa presentazione di apposita certificazione attestante le effettive giornate di presenza.
4. Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano solo per le distanze superiori ai 40 chilometri tra il comune sede dell'ufficio di appartenenza e il comune sede di lavoro del dipendente.
5. Ai fini del contenimento della spesa di cui al comma 1, alle strutture amministrative di cui al comma 2 si provvede alla assegnazione delle risorse finanziarie pari al 50% di quanto, allo stesso titolo, sostenuto nell'anno 2009 per il personale in distacco in via continuativa.
6. Fuori dall'ipotesi prevista al comma 2, al personale inviato in missione spetta il rimborso delle spese documentate per il viaggio, vitto e alloggio, secondo le disposizioni contenute in apposito Decreto avente natura non regolamentare da adottarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore della presente legge e che risponde ai principi di:
 - a) contenimento e razionalizzazione della spesa;
 - b) differenziazione dei massimali di rimborso per le spese di vitto e alloggio in relazione alla categoria di appartenenza.



7. Il rimborso delle spese di missione con utilizzazione del mezzo proprio potrà avvenire previa autorizzazione, congruamente motivata, nei soli casi di:

- a) particolare economicità dei costi per numero dei fruitori;
- b) difficoltà nel raggiungere con mezzi di trasporto pubblico la sede della missione.

In tali casi verrà riconosciuto un rimborso forfettario per le spese di trasporto pari a venticinque centesimi di euro per chilometro, assumendo a base di calcolo la distanza chilometrica tra la sede di servizio e quella della missione.

8. Ai fini del contenimento della spesa di cui al comma 1, alle strutture amministrative, come individuate in attuazione del D.P.G.R. 22 febbraio 2008, n. 161 e s.m.i. si provvede, per le spese di cui ai commi 6 e 7, alla ripartizione e assegnazione, nel limite complessivo del 50% delle risorse finanziarie allo stesso titolo sostenute nell'anno 2009.

9. A partire dal 1° gennaio 2011, la spesa per l'acquisto, il noleggio, la manutenzione e l'esercizio di autovetture nonché per l'acquisto di buoni taxi non deve essere superiore all'80% di quella sostenuta nel 2009. Tale limite può essere derogato solo per effetto degli obblighi derivanti da contratti pluriennali, già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge.

ARTICOLO 12 – Spese per attività di formazione

1. A partire dal 1° gennaio 2011, la spesa sostenuta per attività esclusivamente di formazione, con esclusione di quella relativa ad attività di aggiornamento, deve essere pari al 50% di quella impegnata per le stesse finalità nel 2009.
2. Tale limite può essere derogato solo per effetto degli obblighi derivanti da contratti pluriennali, già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge.

ARTICOLO 13 – Spese per assunzioni a tempo determinato e per collaborazioni

1. In considerazione di quanto disposto dall'art. 9, comma 28, della L. 122/2010 a decorrere dal 1° gennaio 2011, la Regione Puglia, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, può avvalersi di personale assunto con forme contrattuali flessibili nonché di collaborazioni coordinate e continuative per una spesa complessiva pari al 50% di quella sostenuta nel 2009 per le stesse finalità. Il limite di spesa di cui al presente comma non si applica ai contratti flessibili e alle collaborazioni coordinate e continuative con oneri a valere sul bilancio vincolato.

ARTICOLO 14 – Abrogazioni

1. Sono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con quanto statuito nel presente titolo.

CONSIGLIO REGIONALE PUGLIA
 Trasmesso alla Commissione
 Consiliare il 10/12/2010

