

## Titolo II – MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Descrizione articolo	Principali adempimenti	Stato attuativo	Modalità e strumenti	Previsione di sviluppo/perfezionamento - Note
<p><b>Art. 3 – Principi generali</b></p>	<p>La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento</p>	<p>Principi condivisi dalla Direzione Aziendale. L'esperienza di valutazione attuata ad oggi rileva che questa fase della vita aziendale viene vissuta tendenzialmente come giudizio sull'operato personale; il concetto di utilità della valutazione della performance per il miglioramento della qualità dei servizi non è recepito da tutti e non è scontato, andrebbe rafforzato a tutti i livelli dell'organizzazione.</p>		<p>Sviluppo e rafforzamento del concetto di valutazione e della sua finalità con percorso formativo adeguato.</p>
	<p>Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti</p>	<p>Percorso consolidato ed attuato fino alle aree di responsabilità</p>	<p>Modalità e strumenti contenuti nel Regolamento percorso di Budgeting e valutazione. Bozza di regolamento "sistema di misurazione e valutazione della performance" condivisa; comunicazione alle OOSS formalizzata</p>	<p>Avvio sperimentazione della valutazione individuale dal 2013.</p>
	<p>Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance</p>	<p>I regolamenti attuativi sono stati condivisi e adeguatamente diffusi a tutti i livelli dell'organizzazione comprese le organizzazioni sindacali che hanno richiesto – ed ottenuto – chiarimenti e approfondimenti nella fase di prima applicazione. Si intende pertanto garantito il principio di comunicazione e trasparenza delle informazioni.</p>		<p>Mantenere i livelli di condivisione e comunicazione abituali. Prevedere la pubblicazione nei siti interni ed esterni dell'Azienda dei documenti attuativi anche in applicazione delle norme in materia di "Amministrazione Digitale".</p>

Descrizione articolo	Principali adempimenti	Stato attuativo	Modalità e strumenti	Previsione di sviluppo/perfezionamento - Note
<p><b>Art. 4 – Ciclo di gestione della performance</b></p>	<p>definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori</p> <p>collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse</p> <p>monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi</p> <p>misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale</p> <p>utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito</p> <p>rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi</p>	<p>Tutti i percorsi individuati da questo articolo sono operativi. Modalità e strumenti sono descritti nel regolamento aziendale vigente. La valorizzazione del merito individuale, attraverso l’utilizzo dei sistemi premianti, è oggetto della presente ricognizione e troverà completa applicazione come indicato nella tabella.</p>	<p>Modalità e strumenti contenuti nel Regolamento percorso di Budgeting e valutazione</p>	<p>Nei quattro anni di applicazione del richiamato regolamento interno sul percorso di budgeting e valutazione è emersa la necessità di integrare/rettificare alcuni contenuti che non risultano più adeguati o rappresentano nuove esigenze. Prevedere la rielaborazione del documento fermi restando gli obblighi di condivisione, trasparenza, comunicazione di cui al precedente articolo.</p>
<p><b>Art. 5 – Obiettivi e indicatori</b></p>	<p>2. Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell’amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell’amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.</p>	<p>Le prerogative elencate dall’art. 5 sono oggetto di attenzione nella fase di definizione degli obiettivi di budget e valutati nel merito dal Nucleo di valutazione che segnala alla Direzione eventuali incongruenze e/o criticità.</p>	<p>Modalità e strumenti contenuti nel Regolamento percorso di Budgeting e valutazione</p>	<p>Applicare tali principi nel nuovo regolamento di attuazione del sistema di valutazione individuale</p>

Descrizione articolo	Principali adempimenti	Stato attuativo	Modalità e strumenti	Previsione di sviluppo/perfezionamento - Note
<p><b>Art. 6 – Monitoraggio della performance</b></p>	<p>1. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.</p> <p>2. Ai fini di cui al comma 1, gli organi di indirizzo politico-amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.</p>	<p>La possibilità di revisione degli obiettivi negoziati in corso d'anno è prevista nel percorso di monitoraggio infrannuale.</p> <p>Le risultanze sull'andamento delle performance rispetto agli obiettivi sono elaborate a cura del sistema di controllo di gestione e diffuse periodicamente attraverso diversi canali di comunicazione interna (posta elettronica, intranet aziendale, invio report personalizzati, ...)</p>	<p>Regolamento percorso di Budgeting e valutazione</p>	<p>Eventuali ulteriori approfondimenti e attuazioni saranno esaminati in seguito alla emanazione degli indirizzi regionali di riferimento</p>
<p><b>Art. 7 – Sistema di misurazione e valutazione della performance</b></p>	<p>Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.</p> <p>La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:</p> <p>a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e) , del medesimo articolo;</p> <p>b) dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;</p> <p>c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione ... omissis.</p> <p>3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, omissis:</p> <p>a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;</p> <p>b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;</p> <p>c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;</p> <p>d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.</p>	<p>Valutazione annuale della performance organizzativa attuata in forma collettiva. Il percorso di valutazione individuale unitamente alla valutazione della performance è in fase di avvio per la prima applicazione sperimentale.</p> <p>La procedura di conciliazione è prevista dal regolamento sul budgeting, più volte citato, sotto forma di valutazione di 2° istanza ed è una funzione esercitata dal Nucleo di valutazione.</p>	<p>Bozza di regolamento "sistema di misurazione e valutazione della performance" condivisa; comunicazione alle OOSS formalizzata</p>	<p>Avvio sperimentazione anno 2013. Il sistema della conciliazione sarà da perfezionare in relazione alle prossime direttive del CIVIT e agli indirizzi RER in merito</p>

Descrizione articolo	Principali adempimenti	Stato attuativo	Modalità e strumenti	Previsione di sviluppo/perfezionamento - Note
<p><b>Art. 8 – Ambiti di misurazione e valutazione della performance</b></p>	<p>1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:</p> <p>a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;</p> <p>b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;</p> <p>c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;</p> <p>d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;</p> <p>e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;</p> <p>f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;</p> <p>g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;</p> <p>h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.</p>	<p>Articolo attualmente non applicabile tuttavia i principi di misurazione e valutazione indicati dall'articolo sono rispettati e attuati nelle diverse fasi della gestione aziendale</p>	<p>Budget annuale Bilancio di Missione Debiti informativi previsti da normativa nazionale e regionale</p>	<p>Lo sviluppo articolato della disciplina sarà definito alla luce degli indirizzi che la RER emanerà in materia</p>
<p><b>Art. 9 - Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale</b></p>	<p>1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:</p> <p>a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;</p> <p>b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;</p> <p>c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;</p> <p>d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.</p>	<p>Attuazione delle indicazioni descritte coerenti con i contenuti della Bozza di regolamento "sistema di misurazione e valutazione della performance" condivisa</p>	<p>Bozza di regolamento "sistema di misurazione e valutazione della performance" condivisa; comunicazione alle OOSS formalizzata</p>	<p>Avvio sperimentazione anno 2013</p>

Descrizione articolo	Principali adempimenti	Stato attuativo	Modalità e strumenti	Previsione di sviluppo/perfezionamento - Note
<p><b>Segue: Art. 9 - Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale</b></p>	<p>2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:</p> <p>a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;</p> <p>b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.</p> <p>3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.</p>	<p>Id</p> <p>Attualmente queste assenze producono variazioni economiche sulla produttività (modificano il diritto alla indennità in modo totale o parziale) diversificate dai Contratti Aziendali e dipendenti dall'area di appartenenza (dirigenza o comparto).</p>	<p>Id</p>	<p>Id</p> <p>Valutare la coerenza con le disposizioni aziendali e i contenuti di questo articolo ed eventualmente adeguare le norme.</p>
<p><b>Art. 10 – Piano della performance e Relazione sulla performance</b></p>	<p>1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:</p> <p>a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;</p> <p>b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, 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.</p> <p>Omissis</p>	<p>Articolo attualmente non applicabile tuttavia l'attività di programmazione e rendicontazione è esercitata e documentata attraverso diversi strumenti formali e consolidati</p>	<p>Bilancio di esercizio Budget e valutazione annuale</p>	<p>Lo sviluppo articolato dell'art. 10 sarà definito alla luce degli indirizzi che la RER emanerà in materia</p>

Descrizione articolo	Principali adempimenti	Stato attuativo	Modalità e strumenti	Previsione di sviluppo/perfezionamento - Note
<p><b>Art. 11 - Trasparenza</b></p>	<p>1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione. Omissis</p> <p>5. Al fine di rendere effettivi i principi di trasparenza, le pubbliche amministrazioni provvedono a dare attuazione agli adempimenti relativi alla posta elettronica certificata Omissis</p> <p>8. Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito»: a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione; b) il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10; c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti; d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti; e) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14; f) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo; g) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato; h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo; i) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.</p>	<p>Il principio di trasparenza e gli interventi di rafforzamento dell'amministrazione digitale sono oggetto del successivo D.Lgs. 235/2010 e ulteriori disposizioni. L'Asl di Imola sta attuando le norme previste dal nuovo Codice dell'Amministrazione Digitale secondo la programmazione definita dalla Direzione Aziendale in collaborazione con le Risorse Umane e gli Affari Generali. Nel sito istituzionali sono consultabili le informazioni oggetto del presente articolo.</p>		<p>L'adeguamento delle informazioni da pubblicare secondo i principi della trasparenza della pubblica amministrazione prosegue secondo la pianificazione aziendale. A seguito dell'applicazione del presente decreto sarà possibile completare il debito informativo mediante la definizione dei requisiti minimi delle informazioni da pubblicare inerenti la valutazione del merito, gli organismi interni di valutazione, le rendicontazioni periodiche, ecc...</p>

Descrizione articolo	Principali adempimenti	Stato attuativo	Modalità e strumenti	Previsione di sviluppo/perfezionamento - Note
<p><b>Art. 12 – Soggetti</b></p> <p><b>Art. 13 – Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche</b></p>	<p>1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono:</p> <p>a) un organismo centrale, denominato: «Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche», di cui all'articolo 13;</p> <p>b) gli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14;</p> <p>c) l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione;</p> <p>d) i dirigenti di ciascuna amministrazione.</p>	<p>Articoli attualmente non applicabili.</p> <p>Si richiamano le ultime disposizioni RER in merito (prot. 298303 del 19.12.2012) con la quale si prevede la prossima costituzione dell'OIV regionale e si forniscono indicazioni alle Aziende in merito alla costituzione degli organismi interni in attesa del compimento del processo in materia.</p>		<p>Adozione delibera di cui alla presente ricognizione in attuazione delle disposizioni transitorie pervenute dalla RER</p>
<p><b>Art. 14 – Organismo indipendente di valutazione della performance</b></p>	<p>L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità</p>			<p>Sviluppo e rafforzamento del concetto di valutazione e della sua finalità con percorso formativo adeguato.</p>
<p><b>Art. 15, comma 1 – Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo</b></p>	<p>1. Negli ordinamenti delle regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3.</p> <p>2. Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.</p> <p>3. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale.</p>			<p>Adozione delibera di cui alla presente ricognizione in attuazione delle disposizioni transitorie pervenute dalla RER</p>
<p><b>Art. 16 – Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale</b></p>				

**Comma 1, art. 31 – parti titolo III operanti**

Descrizione articolo	Principali adempimenti	Stato attuativo	Strumenti	Previsione di sviluppo/perfezionamento
<b>Art. 17, comma 2 – Applicazione senza maggiori oneri</b>	Dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.			
<b>Art. 18 – Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance</b>	<p>1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.</p> <p>2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.</p>	<p>Gli incentivi da Fondo Storico vengono riconosciuti sia al personale dell'area comparto che dirigente con quote differenziate in relazione alla categoria ricoperta o all'equipe di appartenenza nonché agli esiti della valutazione annuale sul raggiungimento degli obiettivi.</p> <p>Gli incentivi da Residui vengono riconosciuti, a consuntivo, in relazione all'effettuazione di attività aggiuntiva o alla tipologia di attività svolta</p>	<p>Modalità e strumenti contenuti nel Regolamento percorso di Budgeting e valutazione</p> <p><u>Area comparto</u> Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 19.11.2009</p> <p><u>Area dirigenziale</u> Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 29.5.2012 e 10.7.2012</p>	<p>Per l'area comparto è stata costituita una Commissione Bilaterale incaricata di rivedere la materia soprattutto per quanto concerne la misura dell'acconto mensile, al fine di dare compiuta attuazione ai principi di selettività, premialità, correttezza del decreto 150 del 2009.</p> <p>Ulteriori azioni di sviluppo saranno intraprese alla luce degli indirizzi regionali e di quanto disciplinato dai Contratti Collettivi.</p>
<b>Art. 23, commi 1 e 2 – Progressioni economiche</b>	<p>1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1 -bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.</p> <p>2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.</p>	<p>Le progressioni economiche al personale dell'area comparto sono riconosciute, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle competenze individuali (esperienza professionale e formazione) e alla valutazione individuale</p>	<p>Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 19.11.2009</p>	<p>Ulteriori azioni di sviluppo saranno intraprese alla luce degli indirizzi regionali e di quanto disciplinato dai Contratti Collettivi.</p>

Descrizione articolo	Principali adempimenti	Stato attuativo	Strumenti	Previsione di sviluppo/perfezionamento
<p><b>Art. 24, commi 1 e 2 – Progressioni di carriera</b></p>	<p>1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1 -bis , del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.</p> <p>2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.</p>			<p>Ulteriori azioni di sviluppo saranno intraprese alla luce degli indirizzi regionali e di quanto disciplinato dai Contratti Collettivi.</p>
<p><b>Art. 25 – Incarichi di responsabilità</b></p>	<p>1. Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.</p> <p>2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.</p>	<p>Gli incarichi dirigenziali sono conferiti con provvedimento motivato del Direttore Generale, su proposta dei Direttori competenti, in relazione alla natura e alle caratteristiche dell'incarico da svolgere e sulla base dei curricula formativi dei dirigenti interessati (risultati desumibili dalla valutazione dei dirigenti; attitudini personali e capacità professionali sia in relazione alle conoscenze e capacità possedute e all'esperienza acquisita).</p>	<p>Modalità previste nel Regolamento Aziendale in materia di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali. Limitatamente al conferimento degli incarichi di natura gestionale è previsto l'espletamento formale di una procedura finalizzata al conferimento dell'incarico.</p>	<p>Ulteriori azioni di sviluppo saranno intraprese alla luce degli indirizzi regionali e di quanto disciplinato dai Contratti Collettivi.</p>
<p><b>Art. 26 – Accesso ai percorsi di alta formazione</b></p>	<p>1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono e valorizzano i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:</p> <p>a) promuovono l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;</p> <p>b) favoriscono la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.</p> <p>2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili di ciascuna amministrazione</p>			<p>Ulteriori azioni di sviluppo saranno intraprese alla luce degli indirizzi regionali e di quanto disciplinato dai Contratti Collettivi.</p>

Descrizione articolo	Principali adempimenti	Stato attuativo	Strumenti	Previsione di sviluppo/perfezionamento
<p><b>Art. 27, comma 1 – Premio di efficienza</b></p>	<p>1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.</p>			<p>Ulteriori azioni di sviluppo saranno intraprese alla luce degli indirizzi regionali e di quanto disciplinato dai Contratti Collettivi.</p>