

**REGIONE  
ABRUZZO**



*Giunta Regionale*

**SISTEMA DI MISURAZIONE E  
VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

("SISTEMA")

(DGR n. 113 del 22/2/2018)

aggiornato al D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017



ciascun anno. In caso di avvicendamento del personale nel corso dell'anno, il valutatore finale provvederà alla compilazione della scheda di valutazione, avvalendosi, per il periodo di riferimento, del contributo del valutatore iniziale. Il contributo del valutatore iniziale dovrà sostanziarsi in una breve relazione con la finalità di fornire al valutatore finale elementi utili all'espressione del giudizio che andrà poi a concretizzarsi nella compilazione della scheda di valutazione a cura di quest'ultimo.

Le risultanze del Sistema di valutazione sono utilizzate:

- A) per l'attribuzione del trattamento economico accessorio collegato al risultato secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa e nel rispetto dei principi fissati dalla legge regionale 8 aprile 2011, n.6;
- B) per l'applicazione di tutti quegli istituti giuridici che fanno riferimento al merito.

La valutazione complessiva si considera negativa per punteggi inferiori o pari a 40. In caso di valutazione negativa dei dirigenti, si applicano le disposizioni dei contratti collettivi, nonché le disposizioni di cui all'art. 3 comma 5 bis del D.Lgs. 150/2009 e s.i.m.

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale sono quelli di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009 e s.i.m.

### **Performance individuale e Codice di Comportamento**

Il livello di osservanza delle regole maturate nel codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale d'Abruzzo costituisce uno degli indicatori rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale, secondo il presente "Sistema", per l'intero personale regionale.

Il controllo sul rispetto del codice da parte dei dirigenti/direttori nonché sulla mancata vigilanza da parte di questi ultimi sull'attuazione del codice presso le loro strutture, è svolto dall'OIV, con la conseguente incidenza sulla determinazione ed erogazione dell'indennità di risultato.

Il controllo sul rispetto del codice da parte del personale del comparto e dei titolari di posizione organizzativa è svolto dai dirigenti/direttori con la conseguente incidenza sulla determinazione ed erogazione

rispettivamente del salario di produttività e dell'indennità di risultato. Il valutatore (OIV/Dirigenti/Direttori) tiene conto delle violazioni del codice accertate e sanzionate nell'anno di riferimento, dandone atto nelle schede di valutazione.

Fermo quanto previsto dal codice di comportamento, la grave o reiterata violazione, accertata e sanzionata, delle regole contenute nel codice, esclude la corresponsione di qualsiasi forma di premialità per tutto il personale regionale.

Per tutto il personale regionale, si considerano reiterate le violazioni pari o superiori a 4 (quattro).

**Per il personale dirigente**, si considerano **gravi** le violazioni previste dall'art.7, comma 6, 7, 8 e 9 del CCNL 22/2/2010. Per le violazioni che non siano gravi e reiterate, si procede come di seguito:

decurtazione per violazione del codice	Punti	3
decurtazione per successiva violazione del codice	Punti	5
decurtazione per successiva violazione del codice	Punti	7

**Per il personale non dirigente**, si considerano **gravi** le violazioni previste dall'art.3, commi 6,7 e 8 del CCNL 11/4/2008. Per le violazioni che non siano gravi o reiterate, e con esclusione del primo rimprovero verbale, si procede come di seguito:

decurtazione per violazione del codice	Punti	0
(sarà valutata in aggravante alla successiva violazione)		
decurtazione per successiva violazione del codice	Punti	3
decurtazione per successiva violazione del codice	Punti	5

## 1 - L'ARTICOLAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Tenuto conto di quanto sopra esposto, si definisce un sistema di