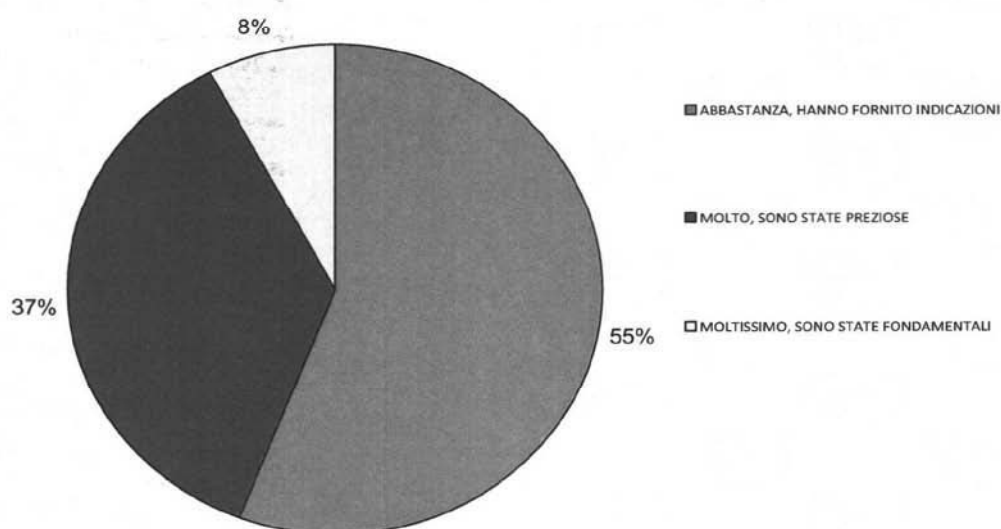


Utilità delle indicazioni contenute nella delibera Civit n. 112 del 2010 nella predisposizione del piano delle performance



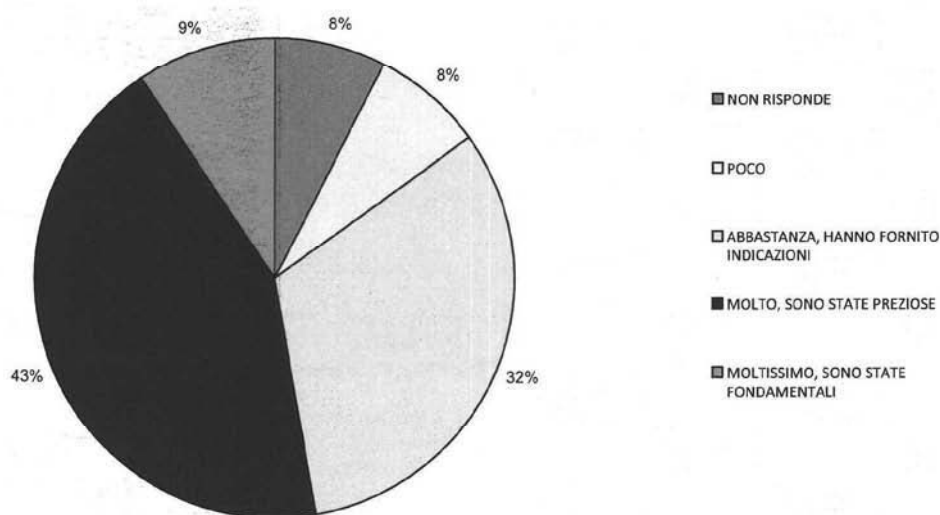
L'analisi delle note a commento dei giudizi formulati, espresse però solo da 36 intervistati, confermano nel merito l'apprezzamento per le indicazioni puntuali relative alla struttura, contenuti e modalità di definizione del piano delle performance che hanno rappresentato uno strumento in alcuni casi insostituibile per la predisposizione del documento. Si segnala comunque la necessità di approfondimenti e connotazioni specifiche delle indicazioni per tipologia di ente e soprattutto in base alle caratteristiche dimensionali ed organizzative delle diverse realtà.

Utilità delle indicazioni contenute nella delibera Civit n. 112 del 2010

Tipologia di Ente	non risponde	per niente	poco	abbastanza, hanno fornito informazioni	molto, sono state preziose	moltissimo, sono state fondamentali	Totale
ENTE DI RICERCA	-	-	-	10	5	-	15
ENTE PARCO	-	-	-	4	3	1	8
ENTE PREVIDENZIALE	-	-	-	2	2	-	4
ENTE PUBBLICO	1	-	-	5	4	2	12
MINISTERO	-	-	-	8	3	1	12
UNIVERSITA'	-	-	-	-	2	-	2
Totale	1	-	-	29	19	4	53

Un ultimo apprezzamento è stato richiesto infine in ordine alla delibera n. 105 del 2010 recante “Linee guida per la predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l’integrità” corredata di un esempio di struttura della sezione del sito “Trasparenza, valutazione e merito”. In questo caso le risposte utili sono state 49 e fanno osservare una prevalenza di opinioni positive formulate da 28 intervistati a fronte di soli 4 giudizi negativi.

Utilità delle indicazioni contenute nella delibera Civit n. 105 del 2010 per la predisposizione del programma triennale della trasparenza e integrità



Sono state particolarmente apprezzate le indicazioni relative agli obblighi di trasparenza degli enti pur auspicando, in alcuni casi, un maggiore dettaglio operativo sul tema dell’integrità.

Se si mettono in relazione queste affermazioni con le criticità poi riscontrate nella predisposizione dei documenti programmatici in tema di trasparenza si osserva però che nonostante l’efficacia delle indicazioni le amministrazioni manifestano una difficoltà prevalente nell’individuare le informazioni rilevanti da sottoporre a diffusione (Ministeri) o segnalano una non adeguatezza degli strumenti informativi interni (Enti di ricerca)

Utilità delle indicazioni contenute nella delibera Civit n. 105 del 2010

Tipologia di Ente	non risponde	per niente	poco	abbastanza, hanno fornito informazioni	molto, sono state preziose	moltissimo, sono state fondamentali	Totale
ENTE DI RICERCA	1	-	2	8	3	1	15
ENTE PARCO	-	-	1	2	5	-	8
ENTE PREVIDENZIALE	-	-	1	2	1	-	4
ENTE PUBBLICO	2	-	-	2	7	1	12
MINISTERO	1	-	-	3	6	2	12
UNIVERSITA'	-	-	-	-	1	1	2
Totale	4	-	4	17	23	5	53

Conclusioni

Il monitoraggio effettuato, sebbene limitato nel tempo e nel numero di osservazioni, mostra un complessivo sforzo da parte delle amministrazioni centrali, degli enti pubblici nazionali e delle regioni nel rispettare i tempi previsti per l'implementazione del D.Lgs. 150/2009. Ovviamente i dispositivi sanzionatori, ove chiaramente connessi a termini prescrittivi, hanno comportato una accelerazione della compliance rispetto alla quale la stessa azione di monitoraggio può rappresentare un incoraggiamento. La principale esigenza espressa dalle amministrazioni resta quella di un "ascolto" costante delle specifiche problematiche emerse in sede di applicazione e di confronto con i principali propulsori dell'azione di riforma. Non ultima l'esigenza, probabilmente non del tutto emersa nel campione, ma registrata anche indirettamente nell'attività di help desk telefonico, di un intervento sostanziale sul piano della formazione oltre che dell'aggiornamento, unica azione in grado di insistere efficacemente sulla platea di operatori che direttamente o indirettamente concorrono al mutamento della cultura dominante ed al passaggio concettuale da "azione amministrativa" a "performance".

3. Lo stato di attuazione della Riforma nelle Regioni e nelle Province autonome

Disposizioni del DLgs n.150/2009 per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale

Secondo il Decreto Legislativo n.150/09 le regioni e gli enti locali devono adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2 comma 1, 18, 23, commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27, del decreto stesso entro il 31 dicembre 2010. Il Decreto prevede che, nelle more dell'adeguamento degli ordinamenti regionali, fino al 31 dicembre 2010, si applichino le disposizioni già vigenti alla data di entrata in vigore della riforma.

Decorso tale termine, è prevista l'applicazione diretta, delle disposizioni previste dalla riforma medesima, ma con un principio di "cedevolezza" rispetto alla eventuale, successiva emanazione, di una diversa disciplina regionale e locale.

Le disposizioni in materia di merito e premi in via generale:

- hanno carattere imperativo
- non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva
- sono inserite automaticamente nei contratti collettivi, con conseguente nullità delle clausole incompatibili.

Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, nonché di selettività e concorsualità nelle progressioni economiche, di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

Per quanto riguarda i criteri per la differenziazione delle valutazioni, gli enti territoriali e le amministrazioni del servizio sanitario nazionale possono liberamente disporre nell'ambito della loro potestà normativa sempreché:

- una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito più alta
- le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.

Per premiare merito e professionalità, le regioni utilizzano direttamente:

- le progressioni economiche e di carriera ;

- l'attribuzione di incarichi e responsabilità
- l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

e adeguano i propri ordinamenti alla disciplina del bonus annuale per le eccellenze e del premio annuale per l'innovazione.

Ambito di applicazione

- La disciplina del decreto si applica a tutte le amministrazioni pubbliche, nella salvaguardia della loro autonomia organizzativa comprese le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con le attribuzioni previste dagli statuti e dalle relative norme di attuazione
- Non si esclude la facoltà degli enti di operare una più ampia applicazione della riforma

Overview sull'avanzamento della riforma

Undici tra regioni e province autonome hanno recepito organicamente con leggi regionali la riforma Brunetta: Basilicata, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Marche, Puglia, Valle d'Aosta, Lazio, Toscana, Province autonome di Trento e Bolzano

6 Regioni hanno deliberato una proposta di legge di attuazione della riforma attualmente all'esame del Consiglio Regionale: Abruzzo, Emilia Romagna, Trentino Alto Adige, Umbria, Piemonte e Veneto

5 Regioni sono attualmente in una fase preparatoria di recepimento della riforma Brunetta:

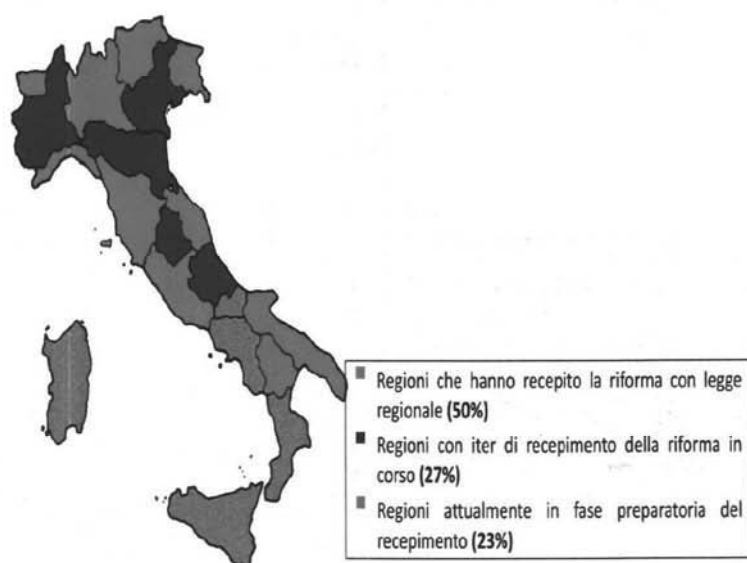
- Il Molise intende adottare regolamenti amministrativi
- La Calabria ha redatto una bozza di d.d.l. che verrà deliberato quanto prima
- In Campania è allo studio un testo normativo relativo alla costituzione dell'organismo di valutazione che dovrà definire il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance
- In Sardegna la Giunta regionale la predisposizione della bozza di d.d.l. è in fase avanzata e in via di prossima adozione
- In Sicilia si stava lavorando a una bozza di d.d.l. che è attualmente in via di adozione

In sintesi, come evidenziato dal diagramma geografico che segue:

- 11 su 22 tra regioni e province autonome, hanno recepito definitivamente la riforma (50%)
- 6 regioni hanno deliberato una proposta di legge di attuazione attualmente all'esame del Consiglio Regionale (27%)
- 5 regioni hanno documenti allo studio e dunque in fase preparatoria (23%)

Si tratta di un risultato molto incoraggiante, che testimonia la consapevolezza diffusa dei benefici anche a livello periferico

Recepimento della riforma Brunetta da parte delle Regioni e delle province autonome



*Sintesi del contenuto delle Leggi Regionali con cui viene recepita la riforma***REGIONE LOMBARDIA L.R. n.13/2010**

Obiettivi e indicatori	Vengono individuati i criteri e i parametri di valutazione della performance individuale per i dirigenti: a) risultati raggiunti e della loro rispondenza agli indirizzi politico-istituzionali; b) realizzazione dei programmi e progetti affidati; c) efficace gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate e connessa capacità di innovazione; d) competenze professionali e manageriali; e) capacità di valutazione dei propri collaboratori.
Monitoraggio della performance	Viene stabilito che la valutazione dei dipendenti è effettuata annualmente ed è finalizzata all'attribuzione dello sviluppo economico accessorio collegato al sistema premiante
Sistema di misurazione e valutazione della performance	Viene adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che (secondo il comma 3 dell'Art.7 del D.Lgs. 150/09) definisce il processo di misurazione e valutazione, le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema nonché le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio
Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance	I soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance vengono individuati in: • l'OIV • Giunta e Ufficio di presidenza del Consiglio che valuta la performance dei direttori generali • direttori generali che valutano la performance dei dirigenti • dirigenti che valutano la performance individuale del personale assegnato Vengono definite le modalità di raccordo del preesistente comitato di controllo.
Organismo indipendente di valutazione della	Sono previsti due OIV: uno nominato dalla Giunta Regionale (di seguito OIVGR), composto da 5 membri esterni, e uno nominato dall'ufficio di presidenza del Consiglio Regionale (di seguito OIV Cons.Reg.), composto da 3 membri esterni.

performance	Entrambi per un periodo di 3 anni, con incarichi dei componenti non rinnovabili. OIV GR definisce modalità, tempi e adempimenti relativi alla valutazione dei dirigenti, le linee guida sui sistemi di valutazione, garantendone la corretta applicazione e assicurando la correttezza dei processi di valutazione e dei premi. Propone la valutazione dei direttori generali, che è affidata al Presidente della GR (per i dirigenti senza funzioni di direzione la valutazione è affidata al dirigente sovraordinato). OIV Cons. Reg.: • definisce il sistema di valutazione della performance organizzativa • assicura la correttezza dei processi di valutazione e dell'utilizzo dei premi • valida la relazione sui risultati organizzativi e individuali quale condizione per l'accesso agli strumenti premiali • verifica il corretto funzionamento delle strutture in termini di costi e rendimenti, gestione risorse, imparzialità ed efficienza dei procedimenti.
--------------------	---