



**Governo italiano**

*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

# Stato di recepimento della riforma Brunetta da parte delle Regioni e delle province autonome

Roma, 4 marzo 2011

*Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione*





## Il DLgs n.150/2009

### Disposizioni 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 nel decreto stesso **entro il 31 dicembre 2010**
- Il Decreto Legislativo 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**, in materia di merito e premi, delle disposizioni previste dalla riforma medesima, ma con un principio di "**cedevolezza**" rispetto alla eventuale, **successiva emanazione**, di una diversa disciplina regionale e locale



## Il DLgs n.150/2009

- 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.



## Il DLgs n.150/2009

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.



## Il DLgs n.150/2009

- 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**
  - e le **fasce di merito** siano comunque **non inferiori a tre**.



## Il DLgs n.150/2009

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

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



# Il DLgs n.150/2009

## Ambito di applicazione

- La disciplina del decreto si applica a tutte le amministrazioni statali, 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 avanzamento riforma (1/3)

- **9 Regioni hanno recepito organicamente** la riforma Brunetta:
  - Basilicata, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Marche, Puglia, Valle d'Aosta, Lazio e Toscana
  
- **2 Enti hanno recepito** la riforma **con atti amministrativi o che già rispondevano** ai requisiti:
  - Provincia autonoma di Bolzano e provincia autonoma di Trento
  
- **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



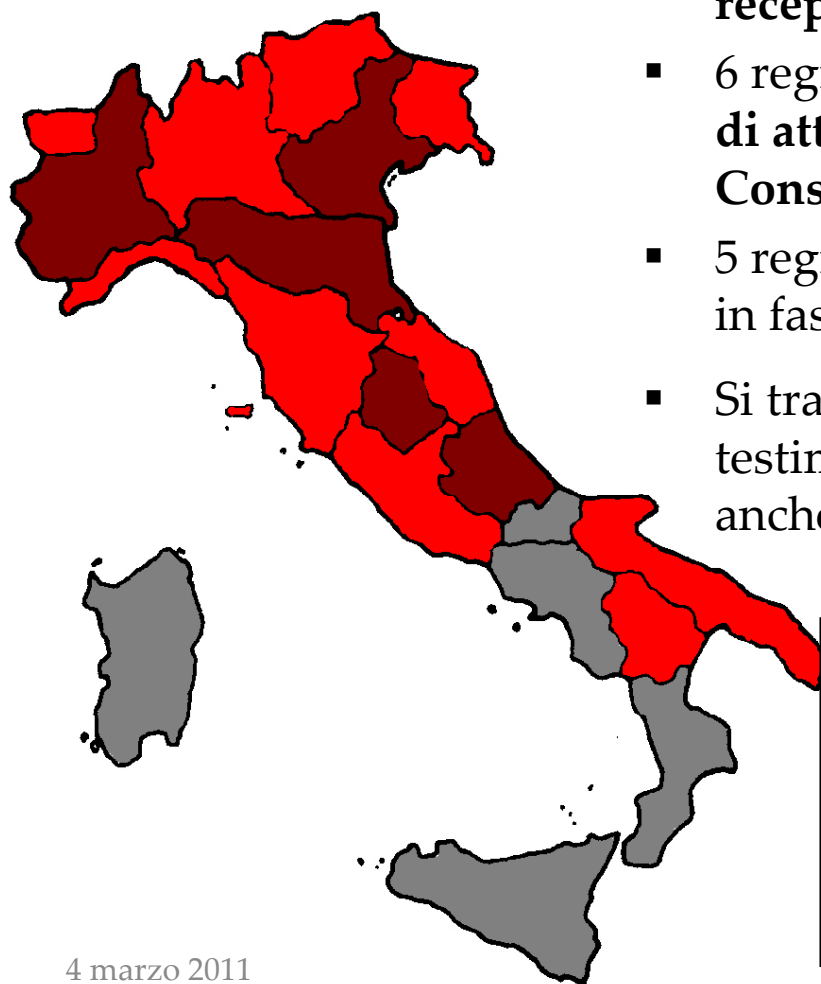


## Overview avanzamento riforma (2/3)

- **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



## Overview avanzamento riforma (3/3)



- 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

- Regioni che hanno recepito la riforma con legge regionale (50%)
- Regioni con iter di recepimento della riforma in corso (27%)
- Regioni attualmente in fase preparatoria del recepimento (23%)



## BASILICATA l.r. 31/2010

- Viene previsto l'adeguamento delle disposizioni regionali all'art. 19 del d.lgs. n. 165/2001 e l'istituzione dell'organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) con funzioni di:
  - controllo strategico delle attività degli enti
  - supporto alla valutazione dei dirigenti apicali
  - monitoraggio del sistema di valutazione con redazione della relazione annuale
  - validazione delle metodologie di graduazione e valutazione delle posizioni e prestazioni dei dirigenti e del personale
  - progettazione e gestione del sistema e degli indicatori della performance
  - validazione delle metodologie di valutazione della performance
  - promozione e realizzazione di misurazioni e benchmark regionali, nazionali ed internazionali
- Viene garantita la trasparenza amministrativa, intesa come accessibilità totale delle informazioni mediante pubblicazione sull'apposito sito istituzionale



# FRIULI VENEZIA GIULIA l.r. 16/2010

- Predisposizione di 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
- Per la misurazione e valutazione della prestazione organizzativa e individuale vengono previsti:
  - l'adozione di un piano della prestazione
  - la redazione di una relazione sulla prestazione
  - l'adozione di un sistema per l'accessibilità totale dei dati
  - l'istituzione di organismi indipendenti di valutazione (OIV)
- L'organismo indipendente di valutazione, nominato dalla giunta:
  - monitora il funzionamento del sistema di valutazione
  - valida la relazione sulla prestazione
  - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti



## LAZIO l.r. /2011

- L'applicazione della riforma si estende anche al comparto sanità
- Viene prevista la redazione del Piano della prestazione e dei risultati e la Relazione sulla prestazione e sui risultati
- La trasparenza amministrativa, intesa come accessibilità totale ai documenti, verrà realizzata attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali
- Vengono istituiti gli organismi indipendenti di valutazione (OIV) sulla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
- Si disciplina il meccanismo di attribuzione di premi e incentivi al personale
  - vietando la distribuzione indiscriminata o sulla base di automatismi
  - prevedendo che la quota prevalente delle risorse destinate al trattamento accessorio venga attribuita ai dipendenti che si collocano nella fascia di merito più alta



## LIGURIA l.r. 23/2010

- Viene disciplinata la sistematica valutazione dei risultati, dell'organizzazione e dei dirigenti
- La verifica dei risultati, il controllo e l'impulso al miglioramento dell'azione amministrativa rientra nelle attribuzioni dei dirigenti
- Viene previsto il nucleo di valutazione e apposite strutture per la verifica e il controllo interno
- Viene riformata del tutto la valutazione della dirigenza che deve mirare al miglioramento della qualità dei risultati allo sviluppo professionale e alla promozione della cultura del merito



## LOMBARDIA ll.rr. 13, 14 e 19/2010

- Viene istituito e disciplinato l'organismo indipendente di valutazione della performance che:
  - 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
- Viene disciplinato il sistema di misurazione e valutazione della performance, che individua 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
- Viene stabilito che la valutazione dei dipendenti è effettuata annualmente ed è finalizzata all'attribuzione dello sviluppo economico accessorio collegato al sistema premiante



## MARCHE l.r. 22/2010

- La legge prevede:
  - l'attribuzione della retribuzione di risultato collegata alla valutazione annuale
  - la redazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità nonché del piano e della relazione sulla performance
- La Regione garantisce la trasparenza della performance organizzativa e individuale, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, anche attraverso lo strumento della pubblicazione nel proprio sito istituzionale
- Viene demandata alla Giunta regionale e all'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea regionale la disciplina delle procedure per la valutazione del personale e per l'individuazione delle fasce di merito
- Il comitato di controllo interno e valutazione svolge le funzioni dell'organismo indipendente di valutazione della performance (OIV)





## PUGLIA l.r. 1/2011

- La Regione intende garantire la massima diffusione e conoscibilità degli atti a rilevanza esterna e la trasparenza di ogni fase del processo di gestione della performance organizzativa e individuale
- La legge implementa i diversi sistemi premianti già esistenti e promuove il miglioramento della performance organizzativa e individuale
- Individua tra i “**soggetti della valutazione**” la **Giunta regionale** e l’**Ufficio di presidenza del Consiglio regionale**, che hanno la funzione di “adottare” il sistema di misurazione e valutazione della performance e verificare il conseguimento degli obiettivi strategici fissati e l’**organismo indipendente di valutazione ed i dirigenti regionali**, con il compito di procedere alla misurazione e alla valutazione della performance
- Istituisce l’organismo indipendente di valutazione (OIV) atto a predisporre il sistema di misurazione e valutazione, a provvedere al monitoraggio del sistema, alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e alla valutazione annuale dei dirigenti



## TOSCANA reg. n. 6/R del 14/02/2011

Il regolamento disciplina la materia della valutazione del personale, in particolare:

- Le fasi e gli obiettivi del ciclo di gestione della prestazione
- L'organismo di valutazione indipendente (OIV) che si avvale delle competenti strutture regionali
- Il sistema premiante e le fasce di merito in numero da tre a sette, prevedendo che la quota prevalente delle risorse sia destinata a coloro che si collocano nella fascia più alta
- Le progressioni economiche come riconoscimento dei risultati individuali e collettivi conseguiti e il premio dell'efficienza costituito da una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento



## VALLE D'AOSTA l.r. 22/2010

- La regione garantisce la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità del proprio personale
- È prevista l'adozione di un apposito sistema per la misurazione e valutazione della prestazione organizzativa e individuale
- Vengono previsti il piano della performance e la relazione sulla performance
- Viene istituita la Commissione indipendente di valutazione della performance



**Governo italiano**

*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

**Presidenza del Consiglio dei ministri**

Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione

Corso Vittorio Emanuele, 116

00186 - Roma

<http://www.innovazionepa.gov.it>

*Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione*

