

Decreto 150/2009 **c.d. Decreto Brunetta**

Descrizione in sintesi del
Decreto Brunetta in
riferimento alla
normativa, alle
disposizioni della CIVIT
e alle linee guida
dell'ANCI

➔ **Cinisi 7 Novembre 2011**



INDICE

- OBIETTIVO DELLA PRESENTAZIONE
- COSA PREVEDE IL DECRETO 150/2009
 - Performance
 - Ciclo di Gestione della Performance
 - Piano della Performance
 - Tempi da rispettare
- COME E QUANDO APPLICARE LA NORMATIVA, LE SANZIONI
- COMPITI E FUNZIONI DEGLI ENTI LOCALI E DEL N.d.V.
 - Ipotesi 1
 - Ipotesi 2
- CONCLUSIONI E CONSIDERAZIONI
 - L'importanza degli obiettivi
 - Considerazioni
 - Riferimenti normativi

OBIETTIVO della presentazione

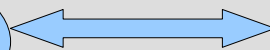
➔ Rispondere ai seguenti quesiti

Cosa Prevede il
Decreto 150/2009?
Quali novità
ha introdotto?

Come applicare la nuova
Normativa?
Quando applicarla?
Quali sanzioni in caso di
inadempienza?

Quali sono i compiti e le
funzioni del Nucleo di
Valutazione?

Quali sono i compiti
e le funzioni degli
Enti Locali?



LA PERFORMANCE



CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE....



...IN ALTRE PAROLE IL CICLO DI GESTIONE SI ARTICOLA NELLE FASI DI

1. PIANIFICAZIONE

2. ATTUAZIONE

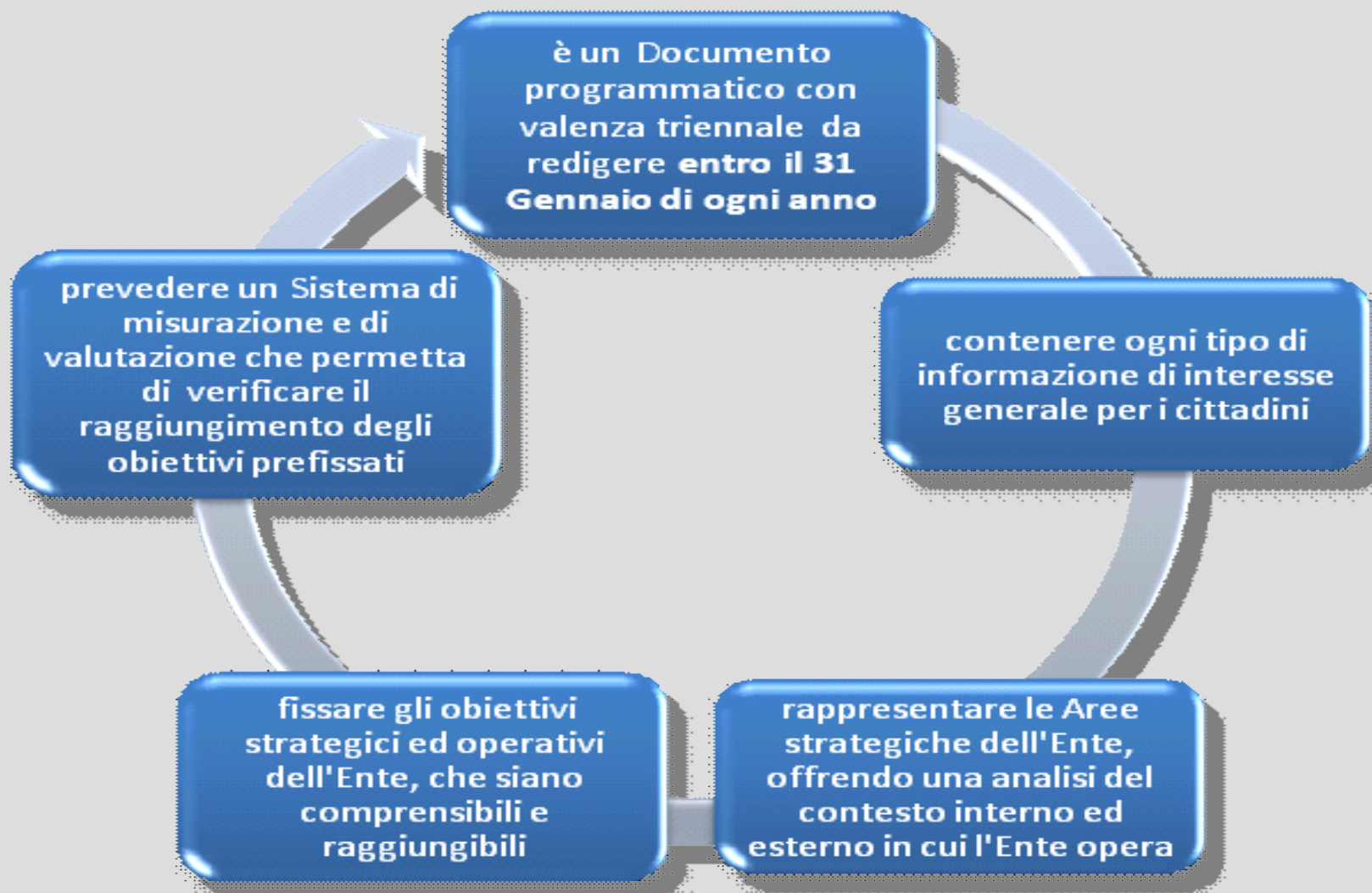
3. CONTROLLO

4. RENDICONTAZIONE

5. VALUTAZIONE

6. PREMIALITA'

PIANO DELLA PERFORMANCE...



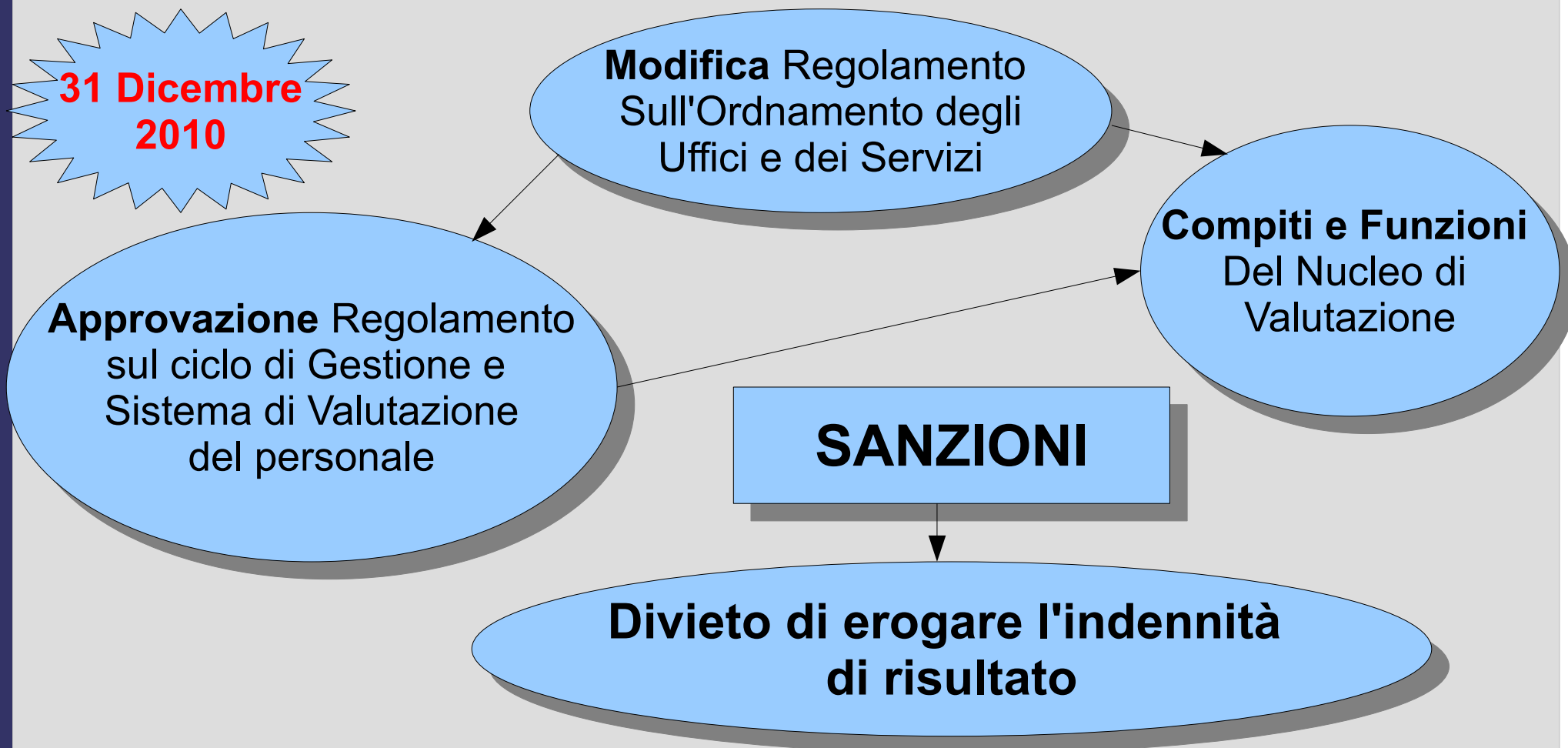
...QUESTO SIGNIFICA CHE LA MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE DEVE PREVEDERE

- ➔ Una chiara definizione degli obiettivi
- ➔ Utilizzo di indicatori che consentano di verificare il raggiungimento degli obiettivi
- ➔ Consentire la misurazione delle prestazioni
- ➔ Comprensibilità della performance a tutti i soggetti interni ed esterni
- ➔ Facilità di individuazione di soggetti responsabili, delle risorse assegnate e dell'obiettivo raggiunto

TEMPISTICA

- ➔ Entro il 31 gennaio viene redatto il **Piano della Performance**
- ➔ Entro il 30 giugno dell'anno successivo si redige la **Relazione sulla Performance**
- ➔ Si pubblica sul proprio sito in apposita sezione denominata “**Trasparenza, Valutazione e Merito**”, il Piano e la Relazione sulla Performance
- ➔ Si trasmettono alla Civit (Commissione per la valutazione e la trasparenza nella pubblica Amministrazione) i documenti redatti

COME APPLICARE LA NORMATIVA, QUANDO APPLICARLA, QUALI SANZIONI IN CASO DI INADEMPIENZA



COMPITI E FUNZIONI DEGLI ENTI LOCALI

MODIFICA DEL REGOLAMENTO
SULL'ORDINAMENTO DEGLI
UFFICI E DEI SERVIZI

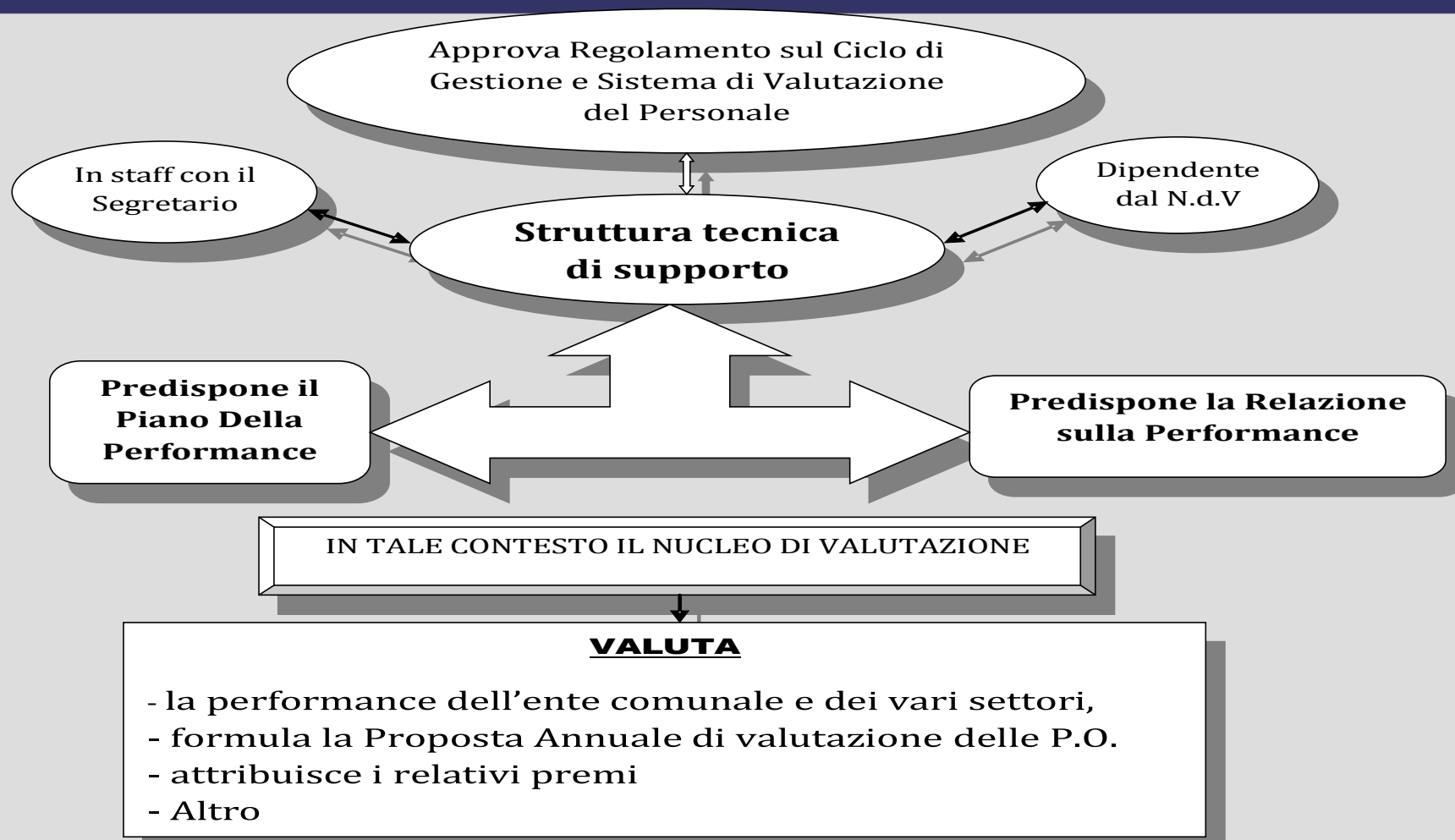
IPOTESI 1
a) Organo Politico
b) Nucleo di Valutazione

IPOTESI 2
a) Organo Politico
b) Nucleo di Valutazione

L'Approvazione di un Regolamento che fissa i criteri generali di valutazione deve essere oggetto di analisi e dibattito con i funzionari apicali

IIPOTESI 1

Compiti e funzioni dell'Organo Politico



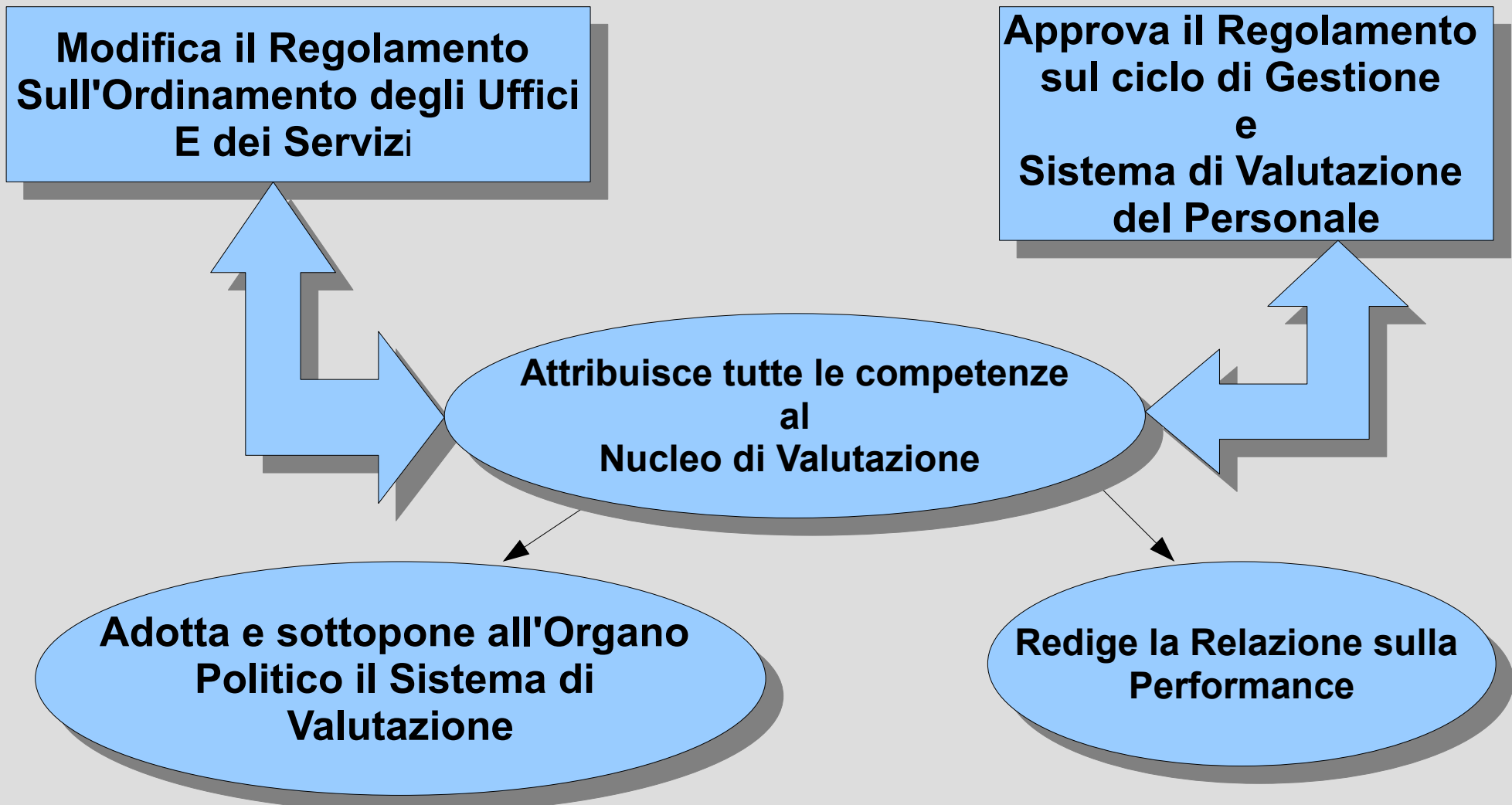
IPOTESI 1

Compiti e funzioni del NdV

- ➔ Collabora alla predisposizione del Sistema di misurazione e valutazione
- ➔ Monitora il funzionamento dell'intero Sistema
- ➔ Valida la proposta di Piano definita dalla Struttura Tecnica
- ➔ Presenta al Sindaco la proposta annuale di valutazione della performance delle P.O.
- ➔ Assolve agli obblighi relativi alla trasparenza

IOTESI 2

Compiti e Funzioni dell' Organo Politico



IPOTESI 2

Compiti e funzioni del Ndv

- ➔ Adotta e definisce il Sistema di valutazione del personale
- ➔ Propone la valutazione delle P.O
- ➔ Assolve agli obblighi della trasparenza
- ➔ Monitora il funzionamento complessivo dell'intero sistema
- ➔ Elabora la relazione annuale sulla performance
- ➔ Supporta le P.O nella valutazione dei propri dipendenti
- ➔ Può avvalersi di software e mezzi informatici

L'IMPORTANZA DEGLI OBIETTIVI



ALCUNE CONSIDERAZIONI GENERALI....

- Intervenire sui Regolamenti (la scadenza era il 31 dicembre 2010); capire quale ipotesi di modifica l'A.C. intende perseguire; da tale scelta, dipende il ruolo del NdV.
- Definire gli obiettivi strategici ed operativi dell'A.C.; in tal senso può essere utile la RPP; diventa rilevante il PRO (Piano Risorse Obiettivi), approvato dalla Giunta e contenente gli obiettivi fissati e le risorse assegnate
- Il nuovo sistema di valutazione del personale e l'erogazione delle indennità in funzione dei risultati raggiunti, accresce la professionalità individuale e di riflesso quella dell'Ente Comunale

....una CONSIDERAZIONE PARTICOLARE

Se l'intero sistema del ciclo della performance ha una durata triennale, anche l'incarico del Nucleo di Valutazione, a prescindere dalla ipotesi adottata dall'A. C. deve prevedere la medesima scadenza; la decadenza avverrà automaticamente alla conclusione della fase di valutazione relativa all'ultimo anno; addirittura, alcuni Regolamenti Comunali prevedono una durata del NdV legata al mandato del Sindaco.

Riferimenti normativi

- ➔ **Per la modifica dei Regolamenti interni al Comune è possibile studiare i seguenti documenti:**
 - art. 16 comma 2 decreto 150/2009
 - Guida agli Enti locali del 17.09.2011 - n.° 37
 - Linee guida Anci su www.meritoepformance.anci.it
- ➔ **Per valutare l'Ipotesi 1 può essere utile visionare**
 - il sito www.comune.brissago-valtravaglia.va.it
- ➔ **Per valutare l'Ipotesi 2 può essere utile visionare**
 - il sito www.comune.foglizzo.to.it
- ➔ **Per avere l'idea di un Piano della Performance, può essere utile visionare**
 - il sito www.padovanet.it