



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150
("Decreto Brunetta")

Maggio 2010





Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

A cura della Commissione **“Enti Locali”**



Oggetto e finalità

- Riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici in materia di:
 - Contrattazione collettiva
 - Valutazione del personale e delle strutture pubbliche
 - Valorizzazione del merito
 - Promozione di pari opportunità
 - Dirigenza pubblica
 - Responsabilità disciplinare

Oggetto e finalità

- Assicurare attraverso una migliore organizzazione del lavoro standard qualitativi ed economici dei servizi
- Incentivare la qualità della prestazione lavorativa
- Sancire la selettività e la concorsualità nelle carriere
- Istituire il principio di riconoscimento di meriti e demeriti
- Valorizzare le capacità
- Rafforzare l'autonomia ed i poteri della dirigenza

Oggetto e finalità

- Incrementare l'**efficienza** del lavoro pubblico
- Contrastare la scarsa produttività
- Combattere l'assenteismo
- Promuovere la trasparenza dell'operato della Pubblica Amministrazione a garanzia della legalità

Efficienza o efficacia?

- Capacità di raggiungere gli obiettivi
- Funzionalità, produttività, rendimento ottimale rispetto ai mezzi impiegati
- Qual è la *mission* della P.A. ??

Principi generali

- Ogni amministrazione pubblica deve misurare e valutare la *performance* nel suo complesso, quella delle unità organizzative o aree di responsabilità e dei singoli dipendenti
- Vengono istituiti strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* individuale ed organizzativa

Soggetti del processo di valutazione e misurazione

- Organo centrale: Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche
- Organi periferici: Organismi indipendenti di valutazione della *performance*
- Organi di indirizzo politico di ciascuna amministrazione
- Dirigenti di ciascuna amministrazione

La Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle AA.PP.

Indirizza coordina sovrintende alle funzioni di valutazione

Garantisce la trasparenza dei sistemi di valutazione

5 esperti di alta professionalità in carica per 6 anni

Assicura la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale

Redige la graduatoria di *performance* delle Amministrazioni pubbliche

La Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle AA.PP.

Promuove iniziative di confronto con i cittadini, le imprese, le associazioni rappresentative, le OOSS, le Associazioni professionali

Un DM fisserà modalità organizzative e compensi

I componenti non possono rivestire incarichi elettivi, in partiti o sindacati. Se magistrati o docenti sono collocati in aspettativa

Entro il 31 maggio di ogni anno fornirà una **graduatoria delle Amministrazioni**, raggruppate in tre livelli di merito

Lo stanziamento per gli oneri a carico del bilancio dello Stato è di 8 milioni di euro annui

L'Organismo Indipendente di valutazione della performance

- Ogni amministrazione pubblica si deve dotare SINGOLARMENTE o IN FORMA ASSOCIATA dell'organismo indipendente
- L'Organismo, nominato dall'organo di indirizzo politico – amministrativo, dura in carica 3 anni
- Sostituisce i servizi di controllo interno di cui al D. Lgs. 286/99

L'Organismo Indipendente di valutazione della performance



L'Organismo Indipendente di valutazione della performance

- Proposta di valutazione annuale dei dirigenti
- Indagine annuale sul personale per rilevare il benessere organizzativo
- Indagine sul grado di condivisione del sistema di valutazione

L'Organismo Indipendente di valutazione della performance



L'Organismo Indipendente di valutazione della performance



L'Organismo Indipendente di valutazione della performance

Comunica le criticità tempestivamente

All'Organo di Governo dell'Ente

Alla Corte dei Conti

L'Organismo Indipendente di valutazione della performance

All'Ispettorato per la Funzione Pubblica

Alla Commissione per la valutazione delle AA PP

??

L'Organismo Indipendente di valutazione della performance

- Organo monocratico o composto di tre membri:

Indipendenti dall'Ente

Di elevata professionalità ed esperienza in
management e valutazione della performance
e del personale delle AA PP

Rinnovabili solo per una volta

L'Organismo Indipendente di valutazione della performance

- I curricula dei componenti sono trasmessi alla Commissione per la valutazione delle AA PP
- Le attività sono svolte senza nuovi o maggiori oneri per l'amministrazione

Il Piano della *performance*

- Entro il 31 gennaio di ogni anno
- Documento programmatico triennale
- Coerente con la programmazione finanziaria
- Definisce gli obiettivi strategici ed operativi assegnandoli ai Dirigenti
- Individua gli indicatori di misurazione
- È trasmesso alla Commissione per la Valutazione delle AA PP

Il Piano della *performance*

Mancata adozione:

- Divieto di assunzioni
- Divieto di conferire incarichi di collaborazione e consulenza comunque denominati
- Divieto di erogazione di retribuzioni di risultato ai dirigenti

La Relazione sulla *performance*

- Entro il 30 giugno:

Consuntivo dei risultati organizzativi ed individuali

Trasmessa alla Commissione per la Valutazione ed al MEF

Convalidata dall'Organismo indipendente di valutazione

E inoltre....

- Programma triennale per la trasparenza e l'integrità aggiornato annualmente
- Obbligo di pubblicazione sul sito del Piano, della Relazione e del Programma, nonché delle retribuzioni e dei premi per i dirigenti

La valorizzazione del merito

- Promozione del miglioramento della *performance* organizzativa ed individuale con l'utilizzo di sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche
- Divieto di distribuzione di premi in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione

Criteri per il riconoscimento del merito

- Divieto di distribuzione indifferenziata o automatica di incentivi
- Valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance* con attribuzione selettiva di incentivi economici e di carriera

Le valutazioni

L'Organismo indipendente compila una graduatoria delle valutazioni individuali di:

- Dirigenti generali
- Dirigenti
- Personale

Distribuendoli in fasce di merito

La graduatoria

Il 25% nella fascia di merito alta, a cui va il 50% delle risorse incentivanti

Il 50% nella fascia intermedia, a cui va il 50% delle risorse incentivanti

Il 25% nella fascia bassa, cui non va alcun compenso

La graduatoria

- La contrattazione integrativa può derogare alla dimensione quantitativa delle fasce, in misura non superiore al 5%

Premi

- Bonus annuale per le eccellenze
- Premio annuale per l'innovazione
- Progressioni economiche
- Attribuzione di incarichi e responsabilità (finanziati con il salario accessorio)
- Progressioni di carriera
- Accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale in ambito nazionale ed internazionale

Bonus annuale delle eccellenze

- Da attribuire al personale che è collocato nella fascia di merito alta
- Assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del 5% del personale di fascia alta
- Ammontare determinato dalla contrattazione integrativa
- Non cumulabile con il premio per l'innovazione

Premio annuale per l'innovazione

- Assegnato ogni anno al miglior progetto che produca cambiamenti e miglioramenti organizzativi
- Importo pari al bonus e fissato in contrattazione integrativa
- Candidature presentate da singoli o gruppi
- Assegnato su decisione dell'Organismo Indipendente

Progressioni di carriera

- Secondi principi di selettività in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti
- Le posizioni economiche apicali hanno una riserva del 50% all'esterno, con concorso pubblico bandito dalla S.S.P.A.
- Le progressioni tra le aree avvengono con concorso pubblico, con riserva max del 50% al personale interno provvisto del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno

Attribuzione di incarichi e responsabilità

- Avviene sulla base del criterio della professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di valutazione e misurazione

Accesso a percorsi di alta formazione

- Al fine di riconoscere e valorizzare le professionalità individuali, le Amministrazioni:
Promuovono l'accesso a corsi di alta formazione in istituzioni nazionali ed internazionali
Favoriscono la crescita professionale attraverso periodi di lavoro in istituzioni pubbliche o private anche internazionali

I poteri della dirigenza

- Non soggetti ad alcuna contrattazione:
 - La gestione delle risorse umane
 - La direzione ed organizzazione del lavoro
 - L'individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti delle strutture cui sono preposti
 - La valutazione del personale assegnato agli uffici ai fini del merito e degli incentivi

I dirigenti

- La mancata individuazione delle eccedenze di personale è valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale

La contrattazione collettiva

- Le disposizioni relative al merito ed ai premi NON possono essere derogate dalla Contrattazione Collettiva
- Sono inserite di diritto nei CCNL
- Nuovo comma 1 art. 40 D Lgs. 165/2001:
“ La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono escluse le materie attinenti all’organizzazione degli uffici”

La contrattazione integrativa

- È finalizzata ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa attraverso l'attribuzione di trattamenti economici accessori anche temporanei
- Può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni

La contrattazione integrativa

- In caso di mancato accordo sul contratto integrativo l'Amministrazione può provvedere in maniera provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo
- I contratti sono integrati da una relazione tecnico finanziaria e da una relazione illustrativa che, certificate dagli organi di controllo, vanno alla Funzione Pubblica ed alla Ragioneria dello Stato

La contrattazione integrativa

- Le Amministrazioni entro il 31 maggio inviano al Ministero dell'Economia dettagliate informazioni sui costi della contrattazione integrativa dimostrando:
 - Il rispetto dei vincoli di bilancio
 - L'applicazione dei criteri di premialità, di riconoscimento del merito della valorizzazione dell'impegno e della qualità della *performance*
- I contratti integrativi sono pubblicati sui siti istituzionali

Sanzioni disciplinari

Per potenziare il livello di efficienza dei pubblici uffici e contrastare i fenomeni di assenteismo e di scarsa produttività:

- **Licenziamento** se:
 - Falsa attestazione di malattia (sanzioni anche penali a carico del medico)
 - Assenza ingiustificata per più di 3 giorni anche non continuativi nel biennio e per più di 7 giorni nel decennio

Sanzioni disciplinari

- Rifiuto al trasferimento per esigenze di servizio
- Dichiarazioni o documenti falsi in sede di assunzione o di passaggio di livello
- Reiterazione di condotte aggressive, moleste, minacciose, ingiuriose, lesive dell'onore e della dignità
- Condanna penale con interdizione dai PPUU

Sanzioni disciplinari

- Il licenziamento è previsto anche in caso di prestazione lavorativa giudicata insufficiente dall'Amministrazione per un biennio

Gli Organi di controllo dell'Ente

- Nuovi adempimenti:

- I revisori devono verificare:

La compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con il bilancio

La compatibilità dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e delle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori

Gli Organi di controllo dell'Ente

- Le informazioni inviate al MEF ed alla Funzione Pubblica sul contratto integrativo, ed in particolare:
 - Il rispetto dei vincoli finanziari
 - L'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa
 - La concreta definizione ed applicazione dei criteri di premialità, riconoscimento del merito, valorizzazione dell'impegno e della qualità della *performance* individuale

Gli Organi di controllo dell'Ente

- La relazione tecnico finanziaria sul Contratto integrativo
- La relazione illustrativa sul Contratto Integrativo

Le opinioni:

- Il Ministro:

È la fine della Pubblica

Amministrazione inefficiente: è la
rivoluzione dell'organizzazione
burocratica; è la Pubblica

Amministrazione del futuro

Le opinioni:

- I sindacati:

È l'apoteosi della valutazione, della meritocrazia, della selettività: strumenti che si vogliono utilizzare per una maggiore efficienza della P.A., ma che serviranno soltanto a rendere più difficile l'organizzazione del lavoro, a sottrarre spazio al sindacato, ad inasprire i rapporti con la dirigenza.