



RIFORMA BRUNETTA

Decreto Legislativo n.
150/2009

Servizio Gestione e Sviluppo del Personale



Riforma Brunetta

Tale riforma introduce rilevanti elementi innovativi nelle pubbliche amministrazioni e modifiche alla natura del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici allo scopo di:

- Conseguire una migliore organizzazione del lavoro
- Assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico
- Ottenere adeguati livelli di produttività e favorire il riconoscimento di meriti e demeriti del personale



Riforma Brunetta

Temi fondamentali della riforma:

- **Performance**
- **Valutazione**
- **Trasparenza**
- **Premialità**
- **Dirigenza**
- **Contrattazione**
- **Sanzioni disciplinari**
- **Malattia**



Riforma Brunetta

PERFORMANCE

Nuovo concetto di performance



Passaggio dalla logica dei mezzi a quella dei risultati e collegata ad un insieme (efficienza, economicità, competenze)

La performance si valuta per migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti



Riforma Brunetta

Scopo



produrre un miglioramento continuo e garantire la trasparenza dei risultati

Modalità e strumenti



introduzione di un ciclo di gestione della performance che raccoglie in un unico quadro le funzioni di pianificazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione

Adozione di un Piano triennale di performance che indica gli obiettivi strategici e le azioni di miglioramento.



Riforma Brunetta

- Una delle sfide della riforma è l'obbligo di fissare obiettivi misurabili su varie dimensioni di performance (efficienza, modernizzazione, qualità delle relazioni con i cittadini) in quanto pone il cittadino al centro della programmazione e della rendicontazione



Riforma Brunetta

VALUTAZIONE

La valutazione delle performance è duplice:

1. Valutazione della organizzazione

Diventa strumento di miglioramento che si realizza tramite l'utilizzo di modelli di misurazione riconosciuti dalla Commissione nazionale per la valutazione



Riforma Brunetta

2. Valutazione dei dirigenti e dei dipendenti

Questo sistema implica la partecipazione di tutti, dirigenti e dipendenti, al processo di miglioramento e di trasparenza che caratterizza la riforma.

Si basa su due elementi strettamente collegati: il raggiungimento degli obiettivi e le competenze dimostrate



Riforma Brunetta

Associando la performance organizzativa a quella individuale si ricollega la valutazione delle organizzazioni a quella dei dirigenti e dei dipendenti: ne consegue il divieto di erogazione dell'indennità di risultato ai dirigenti responsabili in caso di sistemi non adeguati



Riforma Brunetta

TRASPARENZA

Ha lo scopo di favorire forme diffuse di controllo interno ed esterno, anche da parte del cittadino.

E' intesa come accessibilità totale delle informazioni sulla organizzazione e la vita delle pubbliche amministrazioni.



Riforma Brunetta

Si realizza con l'obbligo di:

- predisporre una apposita sezione sul sito internet che contiene tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, l'utilizzo delle risorse e l'attività di valutazione.
- pubblicare nel sito internet le retribuzioni annuali e i curricula vitae dei dirigenti, nonché i tassi di assenza e presenza del personale, distinti per unità operativa.



Riforma Brunetta

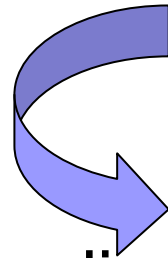
Sito Intranet Aziendale





Riforma Brunetta

PREMIALITA' E MERITO



Introduce una inversione di rotta rispetto alla distribuzione a pioggia dei benefici economici incentivanti attraverso la previsione del principio di selettività nell'attribuzione degli incentivi.



Riforma Brunetta

Principi di distribuzione degli incentivi (solo parzialmente derogabili dai contratti collettivi):

- Non più del 25% dei dipendenti potrà beneficiare del trattamento accessorio nella misura massima prevista dal contratto



Riforma Brunetta

- Non più della metà potrà goderne in misura ridotta al 50%
- Non corrispondono di alcun incentivo ai lavoratori meno meritevoli
- Tali principi sono derogabili dai contratti collettivi integrativi nei limiti previsti (non più di 5 punti percentuali in aumento o in diminuzione)



Riforma Brunetta

DIRIGENZA

Definisce un sistema più rigoroso di responsabilità dei dirigenti pubblici a fronte di una maggiore autonomia sia nella gestione delle risorse umane che nella individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali e al raggiungimento degli obiettivi.



Riforma Brunetta

- Il dirigente è responsabile per omessa vigilanza sulla effettiva produttività delle risorse umane e, ove accertata, è prevista la decurtazione di una parte del trattamento accessorio
- Il dirigente ha poteri disciplinari nei confronti del personale afferente alla sua struttura



Riforma Brunetta

- Valorizzazione dei dirigenti che dimostrano maggiori capacità nel raggiungimento degli obiettivi fissati
- Valorizzazione, in generale, della figura del dirigente



Riforma Brunetta

CONTRATTAZIONE

- Rafforzamento del processo di convergenza, sia normativo che sostanziale, con il settore privato, degli assetti regolativi del lavoro pubblico e del sistema delle relazioni sindacali.



Riforma Brunetta

- Inderogabilità delle disposizioni di legge sulla disciplina dei rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici da parte della contrattazione (eccetto nel caso di esplicita indicazione nelle norme stesse)



Riforma Brunetta

SANZIONI DISCIPLINARI

Il nuovo sistema disciplinare mira a precisare cosa succede:

- Se i dirigenti non attuano le nuove norme (valutazione, trasparenza, tempi dei procedimenti)
- In caso di omissione o di ripetuto scarso rendimento
- In caso di dolo, di colpa grave o di danni arrecati all'erario



Riforma Brunetta

MALATTIA

Introduce importanti novità quali:

- Invio obbligatorio dei certificati medici in via telematica
- Ampliamento delle fasce di reperibilità
- Responsabilità del dirigente in merito alla applicazione di tutte le disposizioni che contrastano e prevengono le condotte assenteistiche



Riforma Brunetta

Strumenti di contrasto all'assenteismo

- Sanzioni per i casi di false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici:
 1. Licenziamento disciplinare e obbligo di risarcimento del danno
 2. Specifica fattispecie di reato per il dipendente e il medico
 3. Radiazione dall'albo professionale per il medico e, se dipendente o convenzionato, licenziamento o decadenza dalla sospensione



Riforma Brunetta

- Sono confermate le misure relative al controllo delle assenze:
 1. Obbligo di certificazione da parte di un medico del SSN
 2. Invio telematico del certificato dal medico all'INPS
 3. Controlli a domicilio



Riforma Brunetta

Altri aspetti della riforma

- Stop alla pioggia di collaborazioni e consulenze
- Controlli severi su incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi



Riforma Brunetta

- Tempi del procedimento: chi ritarda paga (obbligo di concludere il procedimento entro il termine di 30 giorni). In caso di inosservanza dolosa o colposa obbligo di indennizzo del danno cagionato (penale da stabilire con regolamento)



Riforma Brunetta

- Maggiore controllo della spesa per la contrattazione integrativa (rendicontare annualmente la spesa e trasmetterla alla Corte dei Conti)
- Aspettativa per i dipendenti che diventano imprenditori



Riforma Brunetta

- Chi rompe paga (il dipendente che arreca danno al funzionamento degli uffici potrà essere collocato a disposizione oppure licenziato)
- Aumento della mobilità dei dipendenti pubblici (licenziamento in caso di ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione)
- Lotta allo spreco di carta con riduzione della spesa per le pubblicazioni a diffusione gratuita



Riforma Brunetta

Trend delle assenze per malattia

- Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112



Luglio 2007: giorni 2.280 – Luglio 2008: giorni 1.782

Agosto 2007: giorni 2.215 – Agosto 2008: giorni 1.062

Luglio 2010: giorni 1.614 - Luglio 2011: giorni 1.263

Agosto 2010: giorni 1.300 – Agosto 2011: giorni 1.329