

LA RICOSTRUZIONE DEL FONDO E L'APPLICAZIONE DEL DECRETO BRUNETTA ALLA LUCE DELLE RESTRIZIONI DELLA MANOVRA FINANZIARIA (D.L. 78/2010)

*Come supplire al taglio degli stipendi
e garantire la ripartizione del fondo incentivante
per obiettivi e premiabilità*



LE PROPOSTE DEL GRUPPO EDITORIALE CEL

- ▶ **MANUALI OPERATIVI**
- ▶ **FOGLI DI CALCOLO**
- ▶ **FORMULARI**
- ▶ **REGOLAMENTO**

MANUALE OPERATIVO PER LA RICOSTRUZIONE DEL FONDO *Isa Luchi, Paolo Reali, Luca Tamassia*

L'impossibilità di fatto di incrementare il fondo per le risorse decentrate, in particolar modo, con riferimento alle risorse variabili, rende fondamentale procedere ad una ricostruzione puntuale del fondo e ad una verifica dell'applicazione di tutti gli istituti previsti dai vari CCNL succedutesi nel tempo per poter giungere ad una rideterminazione del fondo che, eventualmente, possa comportare una maggiore disponibilità.

Il volume è uno strumento di lavoro indispensabile per la ricostruzione del fondo per le risorse decentrate, a partire dalla prima costituzione ad oggi, sia per i dipendenti sia per i dirigenti, anche in virtù delle recentissime restrizioni in materia di spesa di personale (D.L. 78/2010) e dell'intensificazione dei controlli ispettivi della Ragioneria generale dello Stato e del Dipartimento della funzione pubblica.

Il testo si propone quindi l'obiettivo di fornire ai dirigenti ed ai responsabili degli uffici personale non solo una raccolta organica delle norme che si sono succedute in materia negli anni ma anche una guida pratica all'applicazione degli istituti di alimentazione del fondo ed alla redazione di tutti gli atti correlati.



*Il testo è corredato da un pratico cd-rom che
contiene i fogli di lavoro annuali, in formato
excel, che permettono, attraverso formule
fisse, di inserire i dati ed ottenere il calcolo
del fondo per ogni anno di ricostruzione*



ITER procedurale della PROGRAMMAZIONE SCADENZARIO

◆ **MESE DI SETTEMBRE** - atto di giunta con il quale vengono fissati gli ambiti da assegnare ai dirigenti per la proposta dei progetti di premialità, sulla base del programma di mandato (triennali), e vengono stabiliti i criteri (anch'essi triennali) per la suddivisione del budget complessivo tra i vari dirigenti;

◆ **MESI DI OTTOBRE E NOVEMBRE** - elaborazione di massima dei progetti da parte dei dirigenti e proposta degli stessi alla giunta comunale;

◆ **MESE DI NOVEMBRE** - atto di giunta allegato allo schema di bilancio di previsione con il quale vengono approvati i progetti e definita la strategicità degli stessi e ripartito il budget complessivo della premialità per ogni dirigente, sulla base della preventiva scelta dei criteri (vedi sopra). la delibera potrebbe essere la medesima di programmazione triennale del personale;

◆ **MESE DI DICEMBRE** - approvazione del bilancio di previsione e della rpp, nella quale sono inseriti i progetti triennali scelti;

◆ **MESE DI DICEMBRE** - approvazione del peg e del piano della performance, ove sono inseriti i progetti esecutivi affidati ad ogni dirigente, progetti che devono contenere dettagliatamente le varie fasi di realizzazione, i soggetti partecipanti, i criteri di ripartizione, i criteri di valutazione (vedi slides su varie ipotesi di struttura dei progetti); pubblicazione sul sito dei progetti.

FASI

◆ **ENTRO IL 31 GENNAIO** - atto di giunta con il quale viene approvato il piano delle performance, sulla base degli obiettivi approvati a dicembre;

◆ **MESI DA FEBBRAIO A DICEMBRE** - monitoraggi trimestrali dei dirigenti con report alla giunta sull'andamento dei progetti, da pubblicare sul sito istituzionale;

◆ **MESE DI GENNAIO ANNO SEGUENTE** - misurazione della performance da parte dei dirigenti e trasmissione della stessa all'ov per formazione graduatorie;

◆ **ENTRO IL 30 GIUGNO** - stesura della relazione della performance da parte dell'amministrazione.

REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI ALLA LUCE DELLA RIFORMA BRUNETTA *Isa Luchi, Paolo Reali, Luca Tamassia*

Strumento di lavoro indispensabile per affrontare, entro i termini di previsti dalla Legge 150/2009, la stesura del regolamento uffici e servizi alla luce delle novità introdotte dalla Riforma Brunetta, tenendo conto, in particolare, delle modifiche al D. Lgs. n.165/2001.

Il testo si propone l'obiettivo di fornire ai dirigenti ed ai responsabili degli uffici personale un prodotto di facile applicazione, rivolto sia agli Enti con la dirigenza sia a quelli senza dirigenza, focalizzato sui veri contenuti lasciati all'autonomia delle amministrazioni locali, senza "ridondanti" ripetizioni di norme regolate dai contratti nazionali di lavoro o dalla legge.

Il testo è corredato da un pratico cd-rom che contiene le bozze di Regolamenti tipo.



IL CICLO DELLA PERFORMANCE E L'APPLICAZIONE PRATICA DELLA RIFORMA BRUNETTA Metodologia ed esempi pratici *Isa Luchi, Paolo Reali, Luca Tamassia*

Il manuale illustra le metodologie e le tecniche organizzative di valutazione del personale costituendo un efficace strumento di semplificazione dell'applicazione della Riforma Brunetta, con particolare risalto per le innovazioni introdotte dalla Legge 150/2009 in materia di premialità dei dipendenti pubblici, **il tutto corredato da un cd-rom contenente il percorso guidato "dalla programmazione degli obiettivi alla liquidazione" degli istituti premiali.**

Dalla programmazione degli obiettivi alla liquidazione della premialità

Le 5 pratiche costituiscono un indirizzo operativo per responsabili ed operatori del servizio personale in quanto illustrano le metodologie, le tecniche ed i processi per la pianificazione, la programmazione, l'assegnazione dei budget e la valutazione del personale in applicazione della riforma Brunetta e del decreto legge 78/2010.

- ▶ LA GESTIONE DELLE GRADUATORIE DI MERITO NELLA PERFORMANCE E LE SCHEDE DI VALUTAZIONE
- ▶ INDIVIDUAZIONE DEGLI INDICATORI INIZIALI E FINALI DEGLI OBIETTIVI DELLE PERFORMANCE: **METODOLOGIE ED ESEMPI PRATICI**
- ▶ METODOLOGIE DI RIPARTIZIONE DEL BUDGET DI OGNI PROGETTO TRA I DIPENDENTI PARTECIPANTI
- ▶ STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE DELLA PERFORMANCE ED OBIETTIVI TRIENNALI: **REDAZIONE DEGLI ATTI ED ESEMPI DI OBIETTIVI**
- ▶ DALLA PROGRAMMAZIONE ALL'ASSEGNAZIONE DEI BUDGET AI DIRIGENTI: **ESEMPI PRATICI ED ATTI CORRELATI**



Ogni pratica è corredata da un cd-rom contenente schemi di atti, di progetti e di metodologie di valutazione tutti dotati di una facile guida per la loro applicazione



SERVIZIO RISPOSTE A QUESITI ON LINE

NEWS

**PERSONALE E.L.
RISPONDE**



OBIETTIVO: Fornire un supporto alle quotidiane problematiche che riguardano la gestione giuridica ed economica del personale degli Enti locali.

TEMPI: Ogni quesito riceverà una risposta on-line entro un termine massimo di 5 gg. lavorativi dalla presentazione, suffragata da adeguate motivazioni degli esperti.

MODALITÀ: L'Ente trasmetterà a CEL richiesta di parere all'indirizzo mail: personaleentilocali@celnet.it e riceverà una immediata e competente risposta da parte di un pool di esperti.



L'ATTUALITÀ DELLA RIFORMA BRUNETTA, ANCHE IN ATTUAZIONE DEL D.L. 78/2010



Delibera n. 89/2010 della CIVIT

(Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche)

“I sistemi di misurazione assumono un carattere ancora più rilevante in situazioni di ciclo economico negativo, a fronte del quale il legislatore ha assunto le misure urgenti previste nel decreto legge 31 maggio 2010, n. 78. Tali misure non sono di ostacolo all'adozione di un sistema di misurazione della performance, ma, anzi, ne richiedono l'effettiva implementazione, per almeno due ordini di ragioni: la prima relativa alla soddisfazione delle esigenze dei cittadini e la seconda relativa alla migliore capacità di scelta e di selezione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse.

Quanto al primo profilo, il cittadino deve essere al centro di qualsiasi sistema di misurazione delle performance di una pubblica amministrazione. Sono la sua soddisfazione, da un lato, e la sua partecipazione al processo di creazione di valore, dall'altro, a definire il cittadino come il vero motore di processi di miglioramento e innovazione.

Quanto al secondo profilo, la misurazione della performance consente di correggere e migliorare l'allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze. Per questo motivo, la presente delibera si concentra sul concetto di outcome, ovvero, in ultima istanza, sul valore pubblico prodotto dalle amministrazioni nell'erogazione dei servizi per la collettività.

Servizio

RISPOSTE a QUESITI on line

personaleentilocali@celnet.it



DOMANDA:

“Il blocco degli stipendi dei pubblici dipendenti vanifica la costruzione per "fasce di valutazione" che gli Enti Locali possono porre in essere in attuazione della riforma Brunetta?

Il D.L. n. 78/2010 pone come norma di legge senza rinvio ad alcun D.P.C.M. - il principio secondo cui gli Enti Locali devono ridurre la spesa di personale sul totale delle spese correnti, anche apportando tagli ai fondi della contrattazione nelle amministrazioni statali”.

RISPOSTA:

In attesa della conversione del D.L.78/2010 per verificare se verrà mantenuto il principio del blocco “individuale” degli stipendi, nessuna ripercussione può derivarne all'applicazione della riforma Brunetta, in quanto, in base alla Legge 150/2009, diventa l'unico sistema corretto per distribuire “premierità”, quindi, anche per poter liquidare al dipendente la quota individuale di produttività (che non dovrebbe, teoricamente, ai sensi del D.L. 78/10, superare la cifra avuta allo stesso titolo nel 2010) è necessario compiere tutte le operazioni previste dalla riforma, quindi “ciclo delle performance”, obiettivi, progetti, budget, indicatori, ed infine redarre le fasce in cui collocare i dipendenti, in base alla qualità della prestazione legata ai progetti.

Quindi le “classifiche” derivanti dal ciclo delle performance e le relative fasce devono essere comunque elaborate, anche qualora ci si dovesse limitare ad erogare al singolo dipendente la cifra massima liquidata nel 2010. L'obbligatorietà dell'applicazione della riforma Brunetta, indipendentemente dall'erogare più o meno premierità, è sancita anche dal disposto dell'art. 23 Legge 150/2009.

DOMANDA:

“E' possibile continuare ad impinguare le risorse stabili del fondo, determinate in modo fisso e durevole da precise regole stabilite dal C.C.N.L. 22 gennaio 2004, o al contrario, si deve abbandonare la possibilità di incrementare i fondi”.

RISPOSTA:

Le prestazioni lavorative dei dipendenti vanno valutate con il sistema Brunetta, e, verificato se non si può erogare più produttività del 2010, certamente si potrà e dovrà erogare di meno a chi ha lavorato in maniera meno brillante dell'anno precedente, quindi l'unico sistema di valutazione possibile è quello imposto dalla Legge 150/2009.