



DECRETO LEGISLATIVO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE N. 15/2009 Riforma Brunetta della Pubblica amministrazione



IN PILLOLE...

IL BASTONE SO COME USARLO...
MA CON LA CAROTA CHE CI FACCIAMO?



Cominciamo oggi
la pubblicazione sintetica e
ragionata dei contenuti
del Decreto Brunetta, che
abbiamo diviso in tre parti
mettendone in luce i principali
aspetti che avremmo voluto
discutere con i lavoratori
nella videoconferenza
che ci è stata **NEGATA**
dall'Amministrazione INPS

Le finalità dichiarate della Riforma:

Valorizzare il merito collettivo e individuale;
Ridurre la contrattazione rispetto alle disposizioni di legge;
Responsabilizzare la dirigenza;
Promuovere le pari opportunità;
Inasprire le sanzioni disciplinari.

Le finalità nascoste della Riforma:

Ottenere un aumento della produttività ed un
contenimento dei costi del personale pubblico,
attraverso la riduzione degli organici;
Utilizzare la meritocrazia e il codice disciplinare come
strumenti per il raggiungimento dello scopo;

IL MERITO AI TEMPI DI BRUNETTA

- ➊ **Valutazione dei risultati delle singole amministrazioni e dei singoli lavoratori, esaltando la produttività individuale;**
- ➋ **Revisione dei criteri di distribuzione degli incentivi con divieto di distribuzione indifferenziata;**
- ➌ **Nuovi premi.**

CHI VALUTA I RISULTATI?

LA RIFORMA BRUNETTA PER VALUTARE L'EFFICIENZA DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE ISTITUISCE DUE NUOVI SOGGETTI INDIPENDENTI ED ESTERNI:



La Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
L'Organismo indipendente di valutazione della performance.

SONO INVECE SOGGETTI INTERNI ALLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE:



L'Organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione;
I Dirigenti di ciascuna amministrazione.

LA COMMISSIONE PER LA VALUTAZIONE:

Ha un compito di coordinamento, controllo, indirizzo generale e verifica dei sistemi di valutazione adottati dalle amministrazioni pubbliche, con l'obiettivo del tutto evidente di ridurre i finanziamenti alle amministrazioni giudicate inefficienti, secondo gli standard fissati dalla stessa Commissione.

- ➊ **E' composta da 5 componenti scelti tra esperti di elevata professionalità e chiara fama;**
- ➋ **L'incarico dura 6 anni rinnovabile per una volta;**
- ➌ **Il compenso di ciascun componente si aggira su € 350.000,00 annui;**
- ➍ **La struttura operativa di 30 unità (in comando o fuori ruolo da altre amministrazioni) è diretta da un Direttore Generale;**
- ➎ **La Commissione può avvalersi di 10 esperti esterni;**
- ➏ **Il costo complessivo della Commissione è stimato, per il momento, in € 4.000.000,00 annui.**

Per tagliare i costi e misurare l'efficienza delle amministrazioni pubbliche si istituisce un nuovo, piccolo Ente con almeno 46 addetti.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE:

- ➔ E' istituito da ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, e sostituisce i servizi di controllo interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica;
- ➔ E' nominato dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo per 3 anni, rinnovabili per una volta;
- ➔ E' composto da 3 esperti di management;
- ➔ Presso l'Organismo di valutazione è istituita una struttura tecnica, senza oneri aggiuntivi, guidata da un responsabile esperto di misurazione della performance.

La costituzione di tale organismo è una palese dichiarazione di sfiducia nella capacità delle amministrazioni pubbliche di esercitare la funzione di controllo interno.



IL NUOVO SISTEMA INCENTIVANTE

PREVISTO DA BRUNETTA

L'Organismo indipendente, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione, compila una graduatoria dei dirigenti e del restante personale distribuendolo in fasce di merito stabilite per legge.

FASCE DI MERITO (Per Dirigenti e restante Personale)

●	Al 25%	FASCIA ALTA	50% DELLE RISORSE DELL'INCENTIVO INDIVIDUALE
●	Al 50%	FASCIA INTERMEDIA	50% DELLE RISORSE DELL'INCENTIVO INDIVIDUALE
●	Al 25%	FASCIA BASSA	0% DELLE RISORSE DELL'INCENTIVO INDIVIDUALE

La contrattazione integrativa potrà modificare la composizione percentuale delle fasce ed il loro valore economico, ma non potrà abolirle o modificarne l'impianto.

BONUS ANNUALE DELLE ECCELLENZE:

(Per Dirigenti e restante Personale)

- E' assegnato al 5% di lavoratori inseriti nella fascia merito alta;
- Il valore economico è stabilito dalla contrattazione;
- Non può essere cumulato con il premio per l'innovazione e con l'accesso all'alta formazione.

PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE:

(Per Dirigenti e restante Personale)

- E' assegnato al singolo, Dirigente o Dipendente, o al Gruppo di lavoro che presenta il miglior progetto di tipo organizzativo;
- E' deciso dall'Organismo indipendente di valutazione della performance;
- L'importo è pari all'ammontare del Bonus delle eccellenze.

***E ADESSO PASSIAMO ALLA VALUTAZIONE DELL'UTENZA
PAGHEREMO LE PRESTAZIONI PER INTERO
SOLO AGLI UTENTI PIU' MERITEVOLI...
BASTA COL DARE TUTTO A TUTTI IN MODO INDISCRIMINATO!***

