Formez

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
PubblicaAmministrazione

MODELLI INNOVATIVI
GESTIONE ASSOCIATA
PROGETTO UNIVERSITÀ
GOVERNANCE DELLE RISORSE UMANE

L'ASSOCIAZIONISMO: POLITICHE INCENTIVANTI E GESTIONE INTEGRATA DEL PERSONALE

Modello Italiano

La gestione associata del personale nei piccoli comuni

Oggi le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad affrontare

- L' adeguamento al contesto europeo
- La modifica degli assetti istituzionali
- La semplificazione dell' agire amministrativo
- La ridefinizione delle strutture organizzative e dei meccanismi operativi

Il bisogno della gestione associata nasce dall'esigenza di adeguarsi ai processi qualitativi di sistema sociale e istituzionale che **i programmi comunitari, nazionali e locali** disegnano puntualmente, ponendo **benchmark** e attenzione a **nuovi strumenti, metodi e competenze** per conseguirli.

Riferimenti normativi essenziali

L'**ordinamento degli Enti Locali** (**D.lgs. 267/00**) il quale prevede disposizioni che consentono alle Pubbliche Amministrazioni locali di organizzarsi e **gestire in maniera associata servizi e funzioni**, superando i limiti della **frantumazione organizzativa**

La **flessibilità organizzativa introdotta dal D.lgs. 165/2001**

Le **norme di finanza pubblica** che **contribuiscono a promuovere fenomeni di natura pattizia** tra le amministrazioni e, particolarmente la **legge n.289/2002** (art.4, commi 1,2,3), la **legge n. 350/2003** e la **legge n. 311/2004** che prevedono una riduzione degli organici attraverso misure rivolte ad aumentare la produttività del settore pubblico senza individuare al proprio interno le risorse umane e finanziarie necessarie quanto piuttosto reperendole sul mercato e con modalità “a rete”

Principio di sussidiarietà

Si chiede alle autonomie locali di assolvere adeguatamente alla missione di governo dei fenomeni sociali e delle istanze delle collettività locali.

Autonomia organizzativa

Dal suo rafforzamento deriva “un rinnovato interesse delle istituzioni locali per la pratica della cooperazione, sia essa organica che funzionale”.

Ente locale per eccellenza

Comune → come → Azienda

E' chiamato a rispondere della spesa sostenuta in termini di produttività, di qualità delle prestazioni e di conseguimento degli obiettivi prefissati.

Gli enti locali utilizzano in maniera insufficiente le risorse umane disponibili.

Soltanto **la gestione del personale in forma associata** (innovazione organizzativa, gestione giuridica ed economica, formazione, contenzioso, contrattazione decentrata integrativa) può far recuperare produttività e competitività

Nuova strategia nella gestione del «capitale umano»

condividere con il dipendente pubblico

gli obiettivi di innovazione organizzativa e lavorativa

la realizzazione dei propri scopi istituzionali

Gestire in maniera associata le risorse umane significa tener conto

- della differenza di risorse strumentali e finanziarie disponibili
- della difformità nell'attuazione e nell'interpretazione degli istituti contrattuali
- della complessità e della varietà dei servizi riguardanti il personale

Principi fondamentali della gestione associata

- efficacia
- efficienza
- economicità

L'associazionismo consente di perseguire corrette ed adeguate politiche del personale?

La gestione associata rende possibile ottenere economie di scala e individuare una dimensione ottimale per implementare adeguatamente risorse e processi tecnologici.
Per i piccoli comuni la cooperazione intercomunale favorisce l'istituzione di servizi innovativi e il miglioramento della qualità di quelli già offerti.

CONVENZIONI

Art. 30 TUEL

Al fine di svolgere in modo coordinato funzioni e servizi, gli Enti locali possono stipulare tra loro apposite convenzioni

Contenuto della convenzione

- Durata
- Forme di consultazione
- Rapporti finanziari
- Obblighi reciproci
- Garanzie

Percorso da adottare

creare una struttura organizzativa capace di affrontare con sinergia la complessa gestione del personale

costituire un ufficio unico per realizzare economie di scala

uniformare i modelli di valutazione del personale

uniformare i comportamenti organizzativi

pianificare l'attività formativa coinvolgendo gli interessati

valorizzare le professionalità presenti nei singoli comuni

fruire di una struttura per la gestione del personale capace di sfruttare al meglio le opportunità offerte dalla normativa vigente

Gli obiettivi della gestione associata del personale e dell'organizzazione sono:

una struttura organizzativa più flessibile, sia per quanto concerne la capacità di **adeguamento per far fronte alle mutevoli disposizioni legislative**, sia per quanto concerne la possibilità di affrontare **la complessità e la mutabilità dell' ambiente socio-economico**

la possibilità di fornire agli utenti prestazioni di servizi sempre più qualificati al minor costo possibile

la **razionalizzazione degli uffici esistenti** finalizzata alla **realizzazione di economie di scala**

la gestione della **mobilità** tra i comuni, per poter riequilibrare le dotazioni organiche, **valorizzare le professionalità** presenti nei comuni nel Settore personale e organizzazione, in un' ottica di miglioramento della qualità delle prestazioni fornite

l'**erogazione di nuovi e più qualificati servizi** a supporto di una **moderna gestione del personale** in tutti i piccoli comuni a beneficio delle comunità che vivono sul territorio

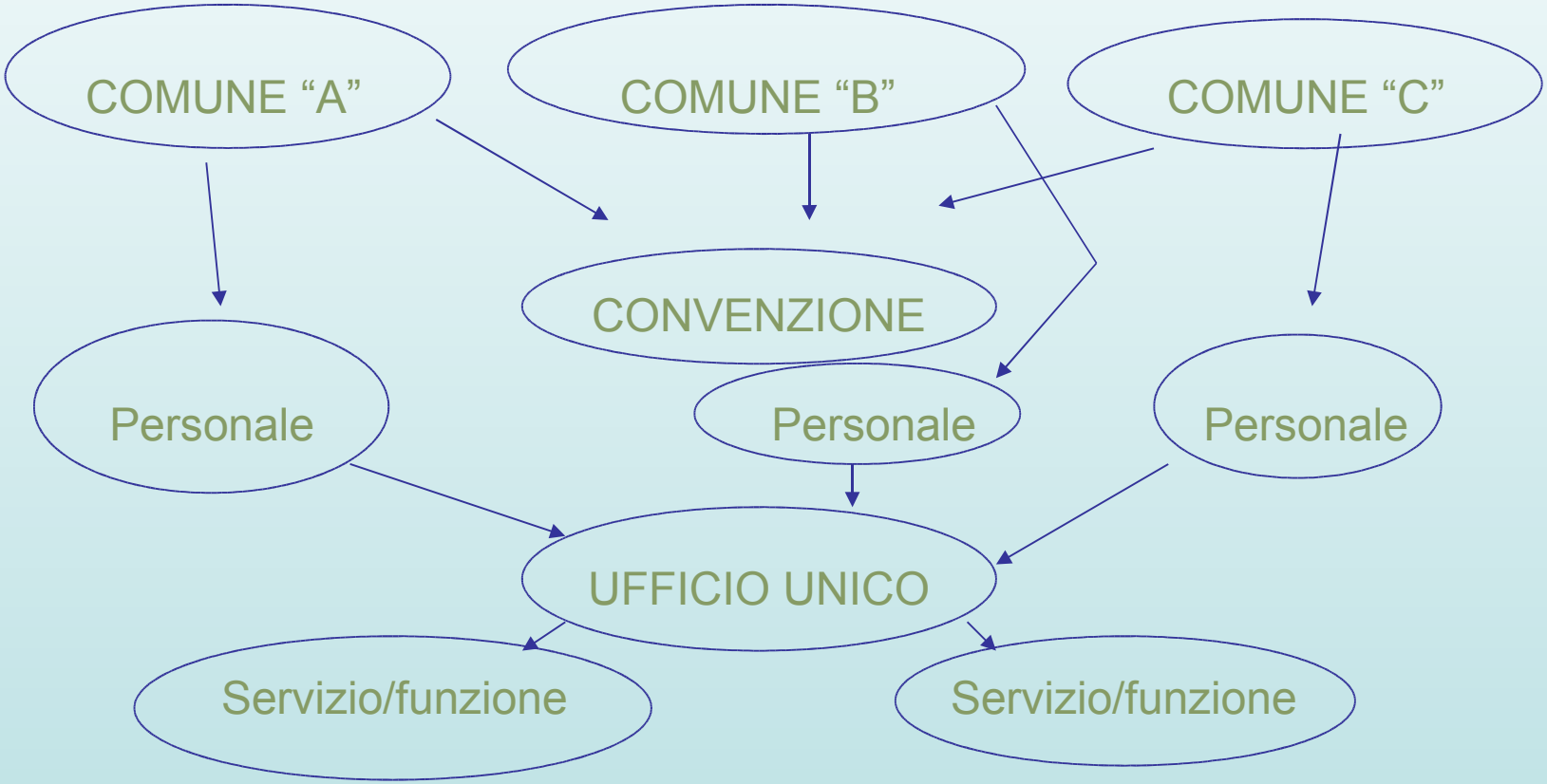
Obiettivi finali

- consentire l'utilizzazione ottimale di tutte le risorse disponibili (umane, strumentali e finanziarie);
- migliorare i livelli di efficienza, efficacia ed economicità della gestione in senso lato;
- attivare tutti gli strumenti per il controllo e il monitoraggio dell'attività amministrativa;
- assumere come strumento di governo la cultura della valutazione;
- attivare momenti di sintesi gestionale.

Istituzione di un ufficio comune

La scelta di «gestire insieme» e di esercitare insieme le competenze in materia di personale presuppone la necessità di assicurare coerenza tra indirizzo ed attuazione, al fine di avvicinare le strategie perseguite dai diversi enti locali cooperanti: diventa indispensabile l'istituzione di un ufficio comune.

COSTITUZIONE DELL'UFFICIO UNICO PER LA GESTIONE ASSOCIATA
(Organizzazione)



CRITICITA', PRIORITA' E PUNTI DI FORZA NELL'AVVIO DELLA GESTIONE ASSOCIATA DEL PERSONALE

Criticità

4) SCARSA APERTURA AL CONFRONTO

6) ASSENZA DELLE LOGICHE DEL MERCATO CONCORRENZIALE

8) PERSONALE NON ADEGUATAMENTE INCENTIVATO

10) COLLEGAMENTI TRA L'UFFICIO UNICO E LE RAGIONERIE

Priorità

3) DEFINIZIONE DEL RUOLO DEGLI ORGANISMI PRESPOSTI ALLA PROGRAMMAZIONE

2) DEFINIZIONE DEL RUOLO DEL PERSONALE PREPOSTO ALLA GESTIONE

3) DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DI GESTIONE

4) DEFINIZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI - DA E PER L'UFFICIO UNICO

5) AVVIO NEL CORSO DEL 2005 DELLA GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE

6) DEFINIZIONE DELLA MAPPA DELLE ATTIVITA' DELL'UFFICIO UNICO

Punti di Forza

3) FORTE PROPENSIONE DELLA COMPONENTE POLITICA AD ASSOCIARSI

2) PROCESSO DI PROGAMMAZIONE SUI BISOGNI COMUNI

3) DISPONIBILITA' AD UNIFORMARE I PROGRAMMI DI GESTIONE

4) FORTE PROPENSIONE ALL'AVVIO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA A LIVELLO TERRRITORIALE

5) FORTE PROPENSIONE ALLA GESTIONE DELLA FORMAZIONE IN FORMA ASSOCIATA

Conclusioni

L'associazionismo consente di perseguire corrette ed adeguate politiche del personale solo se è capace di garantire condivisione, gradualità e adattabilità degli strumenti di programmazione e gestione, quali:

- **la dotazione organica;**
- **la programmazione triennale del fabbisogno di personale;**
- **lo sviluppo professionale ;**
- **la formazione e la contrattazione territoriale.**