



# Parte prima

## FUNZIONI ISTITUZIONALI, ASSETTI AMMINISTRATIVI E COMPOSIZIONE DEL LAVORO

## Effetti della redistribuzione delle funzioni (acquisite/cedute) sull'organizzazione amministrativa

- Effetti organizzativi della sussidiarietà orizzontale
- Effetti organizzativi della sussidiarietà verticale

# Partecipazione a forme di concertazione territoriale

Accordi o patti per:

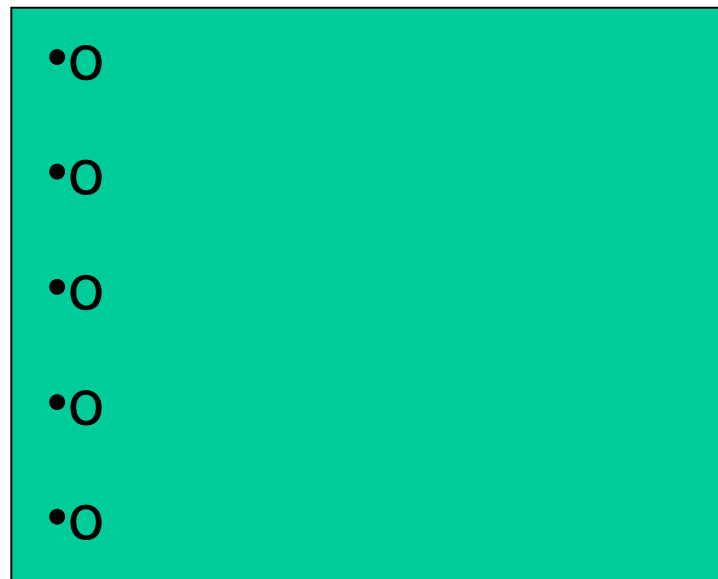
- sviluppo territoriale
- politiche del lavoro
- politiche sociali

## Parte seconda

- Assetto organizzativo ed amministrativo a seguito della redistribuzione delle competenze

## Privatizzazioni/Esternalizzazione di servizi e tipologie di funzioni

- Servizio/attività
- Forma giuridica
- Funzione svolta



## Modifiche percentuali (+/-) nella composizione della tipologia dei rapporti di lavoro.

Personale a tempo pieno e indeterminato	
Personale part-time e/o a termine	
Co. Co. Co.	
Rapporti interinali	
Altro	

# COLLOCAZIONE PROFESSIONALE PER TIPOLOGIA DI RAPPORTO

## Nuova retribuzione tabellare dal 31 dicembre 2005

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

### Categoria

<b>D</b>	D1	D2	<b>22.246,54</b>	D4	D5	D6	
	<b>19.270,71</b>	20.307,89	22.246,54	23.286,16	24.419,26	25.988,32	
<b>C</b>	C1	C2	C3	C4	C5		
	<b>17.603,75</b>	18.067,46	18.605,42	19.252,91	19.988,52		
<b>B</b>	B1	B2	<b>16.585,92</b>	B4	B5	B6	B7
	<b>15.689,51</b>	15.976,41	16.585,92	16.852,61	17.164,79	17.499,58	18.011,20
<b>A</b>	A1	A2	A3	A4	A5		
	<b>14.860,17</b>	15.079,55	15.389,16	15.688,86	16.044,45		

## Possibili canoni politico-gestionali nell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni

### Controllo vs. autonomia

### Gerarchia vs. negoziazione



## Le conseguenze sul concetto di responsabilità e le conseguenze organizzative dei suoi significati

- Colpa

(gerarchia, individualismo, frammentazione, immobilismo, precisa definizione degli ambiti di competenza, discrezionalità)

- Consapevolezza

(distribuzione funzionale dei compiti, integrazione delle attività e delle strutture, funzionalità dell'azione, condivisione, conformità)



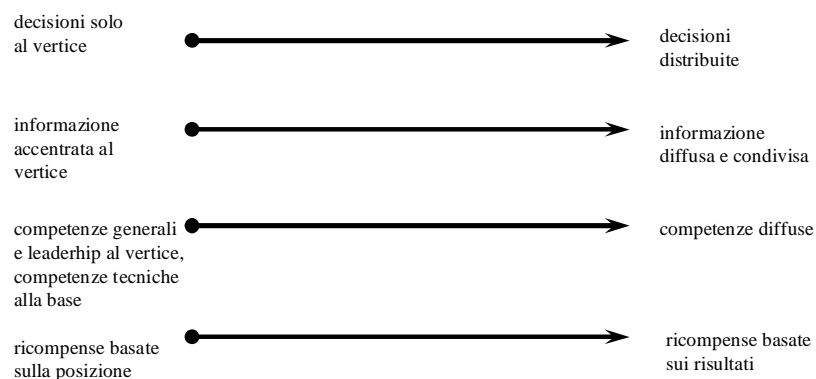
- **Le modifiche nel ruolo della dirigenza**

## La diversa configurazione della dirigenza pubblica nella gestione del personale

Il mutamento delle  
competenze e del  
ruolo sulla base delle  
modifiche esaminate

tipo	modifica	stabile

# L'organizzazione flessibile



## Strumenti e modi per sollecitare l'impegno e la collaborazione nell'organizzazione

- Il ruolo dirigenziale nelle organizzazioni rigide (conformità alle regole ed ai ruoli - prevalenza del saper fare) e nelle organizzazioni flessibili (facilitare l'integrazione e la consapevolezza - prevalenza del saper essere)

# La mediazione responsabile del dirigente

Contemperare  
fini organizzativi e motivazioni individuali  
(o di gruppo)

1. Rispetto alla complessità del lavoro
2. Rispetto al ruolo ed al potere decisionale
3. Rispetto allo sviluppo individuale



- **Tipi ed usi delle flessibilità normative e contrattuali**

# Inquadramento e professionalità

- Mutamento di profili professionali
- Autonomia (rispetto al CCNL) nella individuazione dei profili professionali
- Principali caratteristiche dei profili individuati (larghi/stretti)



## Inquadramenti e tipologie di lavoro

- Il sistema delle carriere verticali e la stabilità del rapporto
- La carriera orizzontale e la precarietà del lavoro (la crescita professionale temporanea e/o finalizzata)

## La gestione organizzativa delle tipologie di lavoro

- Sicurezza e continuità del lavoro:  
tra incentivo alla collaborazione e  
rischio di disaffezione
- La coesione organizzativa della  
diversificazione delle tipologie:  
tra eccesso e scarsità di solidarietà

## Potere direttivo e incentivo retributivo

- Incentivo individuale e collettivo tra comportamento (amministrativo/gerarchico) e risultato (funzionale/organizzativo)

## Incentivo retributivo individuale a breve termine e sistema di inquadramento

- Le qualifiche a fascia larga e le qualifiche a fascia stretta

## Incentivo retributivo individuale a medio termine e sistema di inquadramento

- Per ridurre il *turnover* e garantire un *impegno organizzativo prolungato*

?