

Dirigenti pubblici, tornano le garanzie contro la politica

ACCANTONATA LA RIFORMA DEI VERTICI, COME CONFERMATO DAL MINISTRO MADIA, QUESTE FIGURE SONO RICOMPRESSE NELL'ALVEO PIÙ GENERALE DEI PUBBLICI DIPENDENTI, CON CUI CONDIVIDONO LE TUTELE CONTRO OGNI INGERENZA. I CONCORSI STRUMENTO PRIORITARIO

Massimiliano Di Pace

Roma

Che succederà ai dirigenti pubblici dopo che è stata archiviata la loro riforma, come ha confermato al Forum Pa a Roma il 23 maggio scorso il ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione? La risposta si trova negli ultimi due decreti legislativi attuativi della legge 124/2015, approvati dal governo il 19 maggio 2017, che porta a quota 19 i provvedimenti applicativi della riforma della Pa, dei quali 14 già in vigore.

Le nuove norme riguardano la disciplina generale dei dipendenti pubblici e la valutazione della loro performance, e si ispirano a una filosofia diversa da quella del decreto legislativo sulla dirigenza pubblica, che era stato bocciato dalla Corte Costituzionale con la sentenza 251/2016, poiché non era frutto di un accordo tra governo e autonomie locali. La Suprema Corte non era però entrata nel merito delle disposizioni, che invece erano state oggetto di critica da parte del Consiglio di Stato e dei sindacati. Il primo aveva messo in rilievo l'irragionevolezza di una riserva di dirigenti di nomina politica, così come della possibilità di allontanare un dirigente in assenza di una valutazione negativa. I sindacati, da parte loro, avevano rilevato che l'impianto della riforma portava ad una sudditanza dei dirigenti pubblici al potere politico.

Gli ultimi due decreti si basano su una filosofia diversa, che si rin-

traccia nelle parole del ministro Marianna Madia al Forum Pa del 23 scorso, la quale, spiegando le ragioni del diverso regime giuridico tra lavoratore pubblico e privato, affermava che «il dipendente pubblico, essendo scelto sulla base di un concorso, e non di un rapporto fiduciario, come nel settore privato, non deve essere facilmente licenziabile, proprio per evitare che il passaggio dell'amministrazione da un esponente politico ad un altro comporti l'allontanamento dei dipendenti pubblici non graditi».

Ma cosa cambierà quindi per i dirigenti pubblici? «La riforma - dichiara Maurizio Petriccioli, commissario della Cisl Fp - da una parte rafforza il ruolo del dirigente, essendo maggioritaria la regolamentazione dei dipendenti pubblici contenuta nella legge, piuttosto che nei contratti collettivi, e dall'altra ne limita la unilateralità delle decisioni, per via di regole più puntuali su temi come le sanzioni disciplinari e la valutazione dei dipendenti».

Vi sono però anche singole disposizioni che impatteranno in modo concreto sulla gestione degli uffici da parte dei dirigenti pubblici.

Una di queste riguarda la tipologia del contratto di lavoro con il quale potranno essere assunti i funzionari pubblici: «Meriti principali della riforma - afferma Federico Bozzanca, segretario nazionale della Cgil Fp - sono l'introduzione del principio del fabbisogno di personale per gli uffici pubblici e il superamento del precariato, circostanze che avvantaggeranno anche i dirigenti pubblici, che finora potevano contare da una parte sull'innesto di nuovo personale solo nella misura del 25% di coloro che andavano in pensione, e dall'altra su un'assunzione di nuovi funzionari spesso in modo precario, creando così problemi di continuità all'attività di ufficio».

In effetti il primo decreto si occupa prevalentemente dell'accesso alla Pa, prevedendo, oltre alla graduale eliminazione del precariato, la

predisposizione da parte di ciascuna amministrazione di un 'Piano triennale dei fabbisogni', da inserire poi in un sistema informativo nazionale per la programmazione delle assunzioni. In questo contesto è da attendersi un ruolo non secondario dei dirigenti, visto che saranno probabilmente loro a dover indicare le necessità di risorse umane all'ufficio del personale della Pa, che dovrà elaborare tale piano per l'intera amministrazione.

Un altro aspetto della riforma che influenzerà il lavoro dei dirigenti pubblici riguarda i criteri di selezione del personale. Il decreto conferma per le assunzioni la procedura del concorso, e ai fini del suo superamento dà rilievo sia alle esperienze pregresse di lavoro nelle Pa con contratti precari (escluse quelle svolte presso organi politici), sia alla conoscenza delle lingue estere, così come al titolo di dottore di ricerca. «L'innalzamento dei livelli di scolarizzazione e la considerazione dell'esperienza sono fatti po-

sitivi - dichiara Bozzanca della Cgil - che aiuterà i dirigenti a gestire meglio l'offerta di servizi pubblici, ma non bisogna dimenticare che alcuni servizi, come la raccolta dei rifiuti, non richiedono titoli di studio particolari, bensì un'ottima organizzazione».

Il secondo decreto affronta il tema della valutazione della performance dei dipendenti pubblici. In questo ambito i dirigenti saranno oggetto e soggetto di valutazione. Si prevede, da una parte, che la valutazione dei dirigenti dipenderà dalla performance del loro ufficio, e dall'altra che non sarà possibile erogare premi, consentire scatti di carriera, e attribuire incarichi ai dipendenti pubblici senza una valutazione del loro operato. Non solo, ma si stabilisce che una valutazione negativa delle performance dell'ufficio rileverà anche ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale.

«Il nuovo sistema di valutazione dell'attività dei dipendenti pubbli-

ci, dirigenti compresi, supera la rigidità di quello precedente introdotto da Brunetta - chiosa il segretario di Cgil-Fp - che costringeva tutte le Pa a indicare quote di dipendenti con la peggiore performance. La riforma attribuisce invece alla singole amministrazioni, eventualmente d'intesa con le parti sociali in sede di contrattazione, la definizione delle modalità di valutazione».










Il successo della riforma dipenderà però da due condizioni, ricordate da Petriccioli della Cisl Fp: «Dopo 15 anni di blocco del turn over, e con stipendi fermi dal 2010, è urgente organizzare sia concorsi sulla base dei fabbisogni delle Pa, sia una nuova fase di contrattazione, coerente con l'intesa del 30/11». A quest'ultimo riguardo, il dipartimento della Funzione pubblica fa sapere che entro l'estate usciranno le linee direttrici per l'Aran, l'Agenzia che rappresenta la Pa in sede di contrattazione, per cui a settembre dovrebbero cominciare le trattative per i nuovi contratti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I DIRIGENTI NELLA PA

Dati 2015, per settori

	MINISTERI	
	DIRIGENTI	2.946
	DIRIGENTI PRES. CONSIGLIO	270
	SANITÀ	
	DIRIGENTI NON MEDICI	18.543
	DIRIGENTI MEDICI	110.850
	DIRETTORI GENERALI	757
	SCUOLA	
	DIRIGENTI SCOLASTICI	7.448
	AGENZIE FISCALI	
	DIRIGENTI	516
	UNIVERSITÀ	
	DIRIGENTI	69
	ENTI DI RICERCA	
	DIRIGENTI	107
	ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	
	DIRIGENTI	790
	REGIONI ED ENTI LOCALI	
	DIRIGENTI REGIONI	6.625
	SEGRETARI COMUNALI E PROV.	3.224
	REGIONI A STATUTO SPECIALE	
	DIRIGENTI	3.471

Fonte: ARAN

S. DI MEO



Il ministro per la Semplificazione e la Pa, **Marianna Madia** (1); **Maurizio Petriccioli** (2), commissario della Cisl-Fp; **Federico Bozzanca** (3), segretario nazionale Cgil-Fp e **Sergio Gasparri** (4), presidente dell'Aran. In alto, un'immagine del Forum Pa a Roma, edizione 2017

