

Prot. 177

Prot. 30/2016

Roma, 6 settembre 2016

Al Presidente e Componenti  
della Conferenza delle Regioni  
Via Parigi 11, RomaAl Presidente e componenti dell'Anci  
Via dei Prefetti 46  
00186 Roma

Oggetto: Schema di d.lgs art. 11 legge 124/2015 RIFORMA DIRIGENZA PUBBLICA

Le scriventi OO.SS., rappresentative nell'Area delle Funzioni Locali e che agiscono, pertanto, a tutela della dirigenza delle Regioni, degli Enti locali e dei dirigenti dei Ruoli PTA del SSN esprimono la loro forte preoccupazione per le misure contenute nella legge in oggetto.

Lo schema di d.lgs contiene numerose e pesanti violazioni della legge delega, gravemente lesive dello status dirigenziale e della già residua autonomia dirigenziale che vanno ad incidere irreparabilmente sul principio della separazione fra indirizzo politico e gestione già fortemente compromesso e mai attuato in pieno da oltre 20 anni; prima fra tutte la norma sulla responsabilità dirigenziale che coinvolge tutte le attività anche quelle poste in essere in esecuzione di atti di indirizzo politico, costringendo il dirigente a rispondere per fatti non propri.

Invero la attuale riforma della dirigenza, pensata per uniformare principalmente l'amministrazione dei Ministeri, rischia anche di **introdurre pesanti lesioni nel mondo delle autonomie locali** che non appaiono coerenti con il vigente quadro normativo, né tanto meno efficaci da un punto di vista dell'organizzazione.

Nello specifico l'accentramento sotto il Dipartimento per la funzione pubblica della Presidenza del Consiglio, di tutti i concorsi per l'accesso risulta fortemente limitativo dell'autonomia degli Enti e preclusivo per i percorsi di carriera dei dipendenti interni.

Il ruolo unico dei dirigenti regionali, non autogestito dalle Regioni, ma organizzato sempre sotto il medesimo Dipartimento per la Funzione Pubblica contrasta con il potere ordinamentale riconosciuto costituzionalmente.

Tutto il meccanismo per garantire la correttezza nelle modalità di affidamento degli incarichi dirigenziali affidato alle tre Commissioni non potrà operare in maniera efficace ed indipendente considerato che:

1. tutte e tre le Commissioni sono composte dalle stesse 5 persone (Presidente ANAC, Presidente dei Rettori, Ragioniere Generale dello Stato ecc) che oltre a dover far fronte ai gravosi impegni del proprio incarico, senza ulteriori compensi, dovranno fissare i criteri di scelta, selezionare tutti i dirigenti pubblici apicali e verificare tutti gli altri incarichi dirigenziali (20.000) in soli 15 giorni, verificare i sistemi di valutazione di tutte le P.A. e così via;

2. i 5 membri compongono di diritto le Commissioni e sono permanenti senza neanche possibilità di delega e l'incarico in base al quale accedono alle Commissioni è sostanzialmente di nomina politica del Governo. Sono solo due componenti per le Regioni e per gli Enti locali, nominati con il meccanismo dell'intesa. Non c'è dunque alcuna autonomia né selezione dei componenti le Commissioni mentre sicuramente c'è lo spossessamento dell'autonomia legislativamente prevista per Regioni ed Enti Locali.

Paradossalmente hanno più libertà le Autorità indipendenti nell'organizzare il ruolo dei propri dirigenti, che gli Enti la cui autonomia è costituzionalmente garantita!

Uno dei punti più critici della riforma è la disciplina dei dirigenti senza incarico: la norma, di fatto introduce un meccanismo generalizzato di "spoils system", con cessazione automatica, *ex lege*, degli incarichi dirigenziali, al termine di scadenza, in assenza di qualsivoglia valutazione negativa, in assenza di motivazione e senza alcuna garanzia procedimentale, tale da ledere il principio di continuità amministrativa, imparzialità e buon andamento della P.A. (artt. 3 e 97 Cost.) ed in contrasto con il principio per cui i dipendenti pubblici sono al servizio esclusivo della Nazione (art. 98 Cost.). Inoltre il meccanismo pensato attraverso il quale dopo due anni il Dipartimento della Funzione pubblica provvede a collocare i dirigenti privi di incarico presso le amministrazioni, dove risultano posti disponibili, appare di difficile attuazione presso le amministrazioni regionali e locali. Va ricordato che la legge delega prevede il collocamento in disponibilità solo per i dirigenti valutati negativamente e questo, forse, è il solo modo per prevenire l'illegittimità e gli inevitabili contenziosi.

Ma ci sono molti altri lati oscuri e punti interrogativi:

- Identiche regole per la perdita dell'incarico a seguito di una riorganizzazione, ma mentre per gli uffici statali le riorganizzazioni sono previste per legge (e quindi hanno tempi anche lunghi e criteri certi), per gli altri enti pubblici basta un semplice provvedimento amministrativo dell'organo di vertice. La realtà dei fatti dimostra che regioni, comuni e aziende sanitarie procedono a riorganizzazioni a getto continuo (il che peraltro fa prevedere come sostanzialmente impossibile la adeguata tenuta da parte del solo Dipartimento della Funzione Pubblica della gestione di tutti i Ruoli e dell'albo degli uffici dirigenziali di tutte le pubbliche amministrazioni sancita dall'art 2 del decreto); in questo momento per effetto delle continue riorganizzazioni l'80% dei dirigenti (soprattutto in sanità) è privo di incarico perché in proroga e spesso – in funzione di spoil system – gli incarichi disponibili sono attribuiti in aggiunta a chi è già titolare di un proprio incarico, anziché ai dirigenti privi di incarico;
- L'imposizione a tutti i dirigenti del criterio della rotazione degli incarichi, senza tener conto che spostare l'unico dirigente dell'ufficio in assenza di effettivi e riscontrati fatti corruttivi significa privare due uffici del dirigente provvisto di adeguata competenza contro qualsiasi valorizzazione del merito;
- Quali garanzie per una vera valutazione dei risultati dal momento che l'art.5 contiene misure indeterminate, non oggettive e misurabili, ma del tutto soggettive ed arbitrarie.

Rimane la possibilità di assumere dirigenti esterni a tempo determinato totalmente svincolata dalla presenza nei ruoli di dirigenti senza incarico e questo con duplicazione di spesa lasciando aperta la possibilità di responsabilità erariale con ricadute anche di fronte alla Corte dei Conti.

Anche le norme sul trattamento appaiono irrazionali perché pensate avendo a riferimento il solo modello statale. I dati del conto annuale 2014 dichiarano l'enorme divario dei livelli retributivi fra dirigenza statale e dirigenza non statale. I dirigenti dello Stato sono circa 5.600 unità con stipendi a partire da un minimo di 100.000 euro annui. Di questi solo 680 sono dirigenti di I fascia con stipendi medi di oltre 200.000 euro annui. Tutti gli altri dirigenti pubblici (regioni, comuni e amministrativi e tecnici della Sanità) **sono 4 volte di più** (circa 20.000) e con stipendi medi non superiori a 100.000 euro

(in Sanità in particolare intorno ai 75.000 euro). E' evidente come le norme sul trattamento economico per i dirigenti non statali siano particolarmente penalizzanti sia quando prevedono che il trattamento fondamentale non deve essere superiore al 50% del trattamento accessorio, sia quando stabiliscono che finché tale proporzione non sarà raggiunta i CCNL non potranno prevedere aumenti del trattamento fondamentale.

Fermo restando che senza incrementi delle risorse destinate al rinnovo del CCNL nessuna norma sul trattamento economico potrà essere attuata, è necessario che ogni misura stipendiale sia espunta dal decreto e rinviata nella giusta sede di contrattazione nazionale e decentrata in base agli indirizzi che ogni Comitato di Settore vorrà impartire. Solo così si potrà pensare seriamente di eliminare la attuale giungla retributiva.

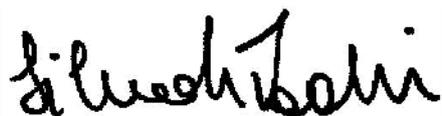
E' evidente che senza i corretti presupposti – sistema oggettivo di valutazione, criteri di conferimento incarichi, commissione imparziale, retribuzioni omogenee a parità di funzioni – la riforma sa tanto di precarizzazione iniqua e di lottizzazione.

La dirigenza che rappresentiamo vuole essere valutata con giustizia e competenza, vuole percorsi di carriera per i migliori e prospettive di crescita professionale, vuole lavorare e fare quello per cui ha studiato ed è stata selezionata con un concorso pubblico ed auspica che sia tutelata dall'ente presso cui presta servizio.

Per questi motivi le scriventi organizzazioni sindacali chiedono un urgente incontro e si riservano di inviare in seguito proposte emendative puntuali al decreto in esame.

Cordiali saluti

DIRER-SIDirSS  
Silvana de Paolis



FEDIR SANITÀ  
Antonio Trava

