

# LA DIRIGENZA DELLE FUNZIONI LOCALI



## PERSONE AL SERVIZIO DEL PAESE

### IN QUESTO NUMERO



**EX SINDACO E SEGRETARIO GENERALE-DIRETTORE GENERALE  
CONDANNATI PER DANNO DA MOBBING, DEMANSIONAMENTO,  
PERDITA DI CHANCE**



**SEGNALARE O DENUNCIARE LA CORRUZIONE È UN GESTO DI  
CURA RECIPROCA**



**DINAMICHE DEL CAPITALE UMANO NELLA PA LOCALE**



**POSSIAMO ANCORA PERMETTERCI IL FEDERALISMO  
ALL'ITALIANA?**



**PUBBLICATO IL PRIMO RAPPORTO NAZIONALE SULLE  
AZIENDE PUBBLICHE DI SERVIZI ALLA PERSONA**



**ISCRIVITI A DIRETS E SCOPRI I SERVIZI COLLEGATI!**

# EX SINDACO E SEGRETARIO GENERALE-DIRETTORE GENERALE CONDANNATI PER DANNO DA MOBBING, DEMANSIONAMENTO, PERDITA DI CHANCE

Con la sentenza 268 del 09/07/2025, la Corte dei Conti del Veneto ha condannato l'ex sindaco di Cortina d'Ampezzo e altri vertici (ex Segretario generale/Direttore generale del Comune) per danno erariale di circa 200 mila euro.

Il Comune ha adottato una serie di atti gestionali illegittimi e comportamenti illeciti in danno di una dipendente comunale incaricata come dirigente a tempo determinato. In sintesi:

- nomina di 4 posizioni organizzative direttamente dal sindaco con cessazione delle figure dirigenziali compresa quella ricoperta a tempo determinato, prima della modifica organizzativa;
- delibera di Giunta di revoca dell'incarico di dirigente a tempo determinato con attribuzione delle funzioni al Segretario/Direttore generale
- delibera di Giunta di modifica organizzativa dell'ente basata sulla cancellazione delle figure dirigenziali e contestuale ridefinizione della dotazione organica confermandone la soppressione delle posizioni dirigenziali;
- nel periodo 2010-2015 esclusione della dipendente ex dirigente a tempo determinato dalla possibilità di aspirare a ricoprire posizione organizzativa del servizio economico finanziario, adibizione a funzioni non confacenti alla propria professionalità e alla propria qualifica e adozione di atti vessatori su specifica disposizione dei vertici politici e gestionali dell'Ente.

La Corte dei Conti ha condiviso quanto deciso dal Tribunale del Lavoro di Belluno con sentenza n.8/2019, riconoscendo i presupposti del danno sotto vari profili da perdita di chance, da demansionamento e da mobbing, danni tutti che si sono poi riversati nella sfera giuridica dello stesso Comune a seguito del risarcimento.

Per i vari profili di danno si rinvia al testo integrale della sentenza. In particolare, sul danno da demansionamento ( v. pagg.54 e ss) la Corte chiarisce che:

-“...il parametro da prendere a riferimento in concreto è esclusivamente la corrispondenza tra le mansioni affidate al dipendente e quelle svolte precedentemente”

- ai fini della quantificazione gli elementi da considerare sono la non breve durata del demansionamento, la gravità del demansionamento, tenuto conto della dispersione del patrimonio professionale maturato, la visibilità del demansionamento nell'azienda, la considerevole anzianità della dipendente (Cass. Sez. Lav. .18870/2024).

Quanto alla posizione della parte politica, la Corte ha evidenziato come in un quadro di sostanziale illegittimità, determinata dalla convinzione di poter gestire l'Amministrazione in violazione dei basilari principi di buon andamento e imparzialità - e cioè in termini assolutamente personalistici e verticistici -, furono adottati plurimi atti gestionali illeciti che portarono, come correttamente accertato dal Giudice Civile, anche al demansionamento della dipendente

Quanto alla posizione di Segretario generale e di Direttore generale, la Corte statuisce che “a dispetto della loro posizione di vertice amministrativo dell'Ente e di garanti della legalità e del buon andamento dell'amministrazione, non frapposero alcuna opposizione rispetto ad attività palesemente illegittime dell'Amministrazione... anzi, gli stessi addirittura assecondarono le iniziative illecite, consentendo e agevolando in tal modo la verifica del danno erariale”.

Una vicenda sconcertante, purtroppo non isolata che guarda caso vede vittima una dipendente, già dirigente a tempo determinato.

La sentenza, per complessità e particolarità del caso, merita massima attenzione, con l'auspicio che sia monito per tutti - parte politica e parte tecnica - per evitare atti/comportamenti arbitrari motivo di grave danno, anche discriminatorio

# SEGNALARE O DENUNCIARE LA CORRUZIONE È UN GESTO DI CURA RECIPROCA

Dal sito dell'Associazione "Libera. Associazioni, nomi e numeri contro le mafie" apprendiamo che in occasione del World Whistleblower Day 2025, viene lanciata la campagna europea "Ce lo dobbiamo a vicenda", un'iniziativa che vuole cambiare il modo in cui raccontiamo chi segnala o denuncia corruzione e illecità.

La campagna è frutto del progetto europeo Open The Whistle, coordinato da Transparency International Spagna e co-finanziato dall'Unione Europea.

Il progetto è attivo in Italia, Spagna e Bulgaria e nasce dalla collaborazione tra autorità competenti in materia di whistleblowing e organizzazioni della società civile, con la supervisione scientifica dell'Università di Pisa.

Quello che intendiamo fare, infatti, è spostare il focus dalla persona che segnala opacità nei luoghi di lavoro (appunto, whistleblower) a tutte e tutti noi.

Mettere al centro il "noi" significa spronare chiunque a segnalare in presenza di illeciti sul luogo di lavoro, riconoscere e tutelare la dignità e il progetto di vita di chi compie questa scelta e promuovere la cultura dello speak up, ossia del non tacere di fronte a illeciti e opacità.

Per gli ulteriori dettagli si rinvia alla pagina web di Libera.

Scarica la guida ora: [www.openthewhistle.eu](http://www.openthewhistle.eu)

## Come aderire alla campagna

Aiutaci a diffondere i contenuti della campagna e del toolkit.  
Puoi:

- Condividere le **grafiche della campagna** sul tuo sito web, nella newsletter o sui canali social utilizzando gli hashtag **#OpenTheWhistle** e **#Whistleblowing**
- Scaricare e diffondere la **guida pratica** per sostenere la creazione di sistemi di whistleblowing sempre più efficaci.
- Stampare e appendere il **manifesto della campagna** nel tuo luogo di lavoro o spazio associativo, con lo slogan chiave: **"We owe it to each other"** - **"Ce lo dobbiamo a vicenda"**.

Trovi tutti i materiali sul sito: [www.openthewhistle.eu](http://www.openthewhistle.eu)

Costruiamo insieme un sistema più forte grazie al whistleblowing. Contro la corruzione.



Siamo capaci di sfidare le leggi della gravità, ma spesso siamo sommersi dalle scartoffie

(Wernher von Braun  
Scienziato)

# DINAMICHE DEL CAPITALE UMANO NELLA PA LOCALE

L'analisi del Pacchetto di Primavera del Semestre Europeo 2025 rivela un quadro di criticità che ogni dirigente pubblico conosce fin troppo bene, ma che le istituzioni europee sembrano scoprire solo ora con la consueta retorica tecnocratica. La "vulnerabilità sistemica" dell'architettura organizzativa delle amministrazioni locali non è un fenomeno emergente, ma il risultato di decenni di riforme contraddittorie, vincoli normativi asfissianti e promesse di modernizzazione mai mantenute. Mentre il Consiglio europeo (cioè gli Stati membri) teorizza la necessità di "orientamenti strategici" per il rafforzamento della competitività, i dirigenti locali si confrontano quotidianamente con la realtà di un sistema che promette innovazione ma mantiene strutture ottocentesche.

Il presunto "disallineamento tra domanda di competenze specialistiche e offerta formativa" nasconde una verità più scomoda: le amministrazioni locali operano in un mercato del lavoro distorto da vincoli normativi che impediscono qualsiasi flessibilità gestionale. Il tanto celebrato Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha scaricato sugli enti locali responsabilità di trasformazione digitale senza fornire gli strumenti giuridici e finanziari necessari per attuarla. La richiesta di "figure professionali ibride" si scontra con tabelle organiche rigide, sistemi di inquadramento anacronistici e procedure concorsuali che privilegiano la conoscenza nozionistica rispetto alle competenze operative. Ogni dirigente sa che il vero problema non è intercettare competenze innovative, ma riuscire ad assumerle navigando tra regolamenti che interpretano diversamente le stesse norme e commissioni di concorso che valutano profili digitali con criteri analogici.

La deadline del 31 marzo 2026 per i progetti PA digitale, sancita dal Decreto 39/2025, rappresenta l'ennesima imposizione calata dall'alto senza considerare la capacità operativa reale degli enti. Questa scadenza ravvicinata non amplifica semplicemente "l'urgenza del problema", ma certifica l'ipocrisia di un sistema che prima blocca le assunzioni per anni in nome dell'austerità

poi pretende miracoli di efficienza in tempi impossibili. I dirigenti locali si trovano così nella paradossale situazione di dover implementare la "transizione verso modelli organizzativi basati sui dati" con personale formato negli anni '80 e sistemi informativi che spesso non dialogano nemmeno tra loro all'interno dello stesso ente.

Il divario tra laureati disponibili e competenze richieste non deriva da ritardi del sistema universitario, ma dall'incapacità strutturale della PA di offrire percorsi di carriera competitivi. Quando un neolaureato in informatica può guadagnare il doppio nel privato con prospettive di crescita immediate, il richiamo del "servizio pubblico" suona come una beffa.

La proposta di "partnership strutturali tra amministrazioni, università e centri di ricerca" ignora che tali collaborazioni esistono già sulla carta ma si infrangono sistematicamente contro normative sui conflitti di interesse interpretate in modo punitivo e controlli di legittimità che paralizzano qualsiasi iniziativa non standardizzata. La "PA potenziata" attraverso consulenze esterne suona come l'ennesima ricetta per aggirare vincoli che sarebbe più onesto rimuovere direttamente. Ogni ricorso a competenze esterne viene scrutinato come potenziale spreco, mentre la mancanza di competenze interne viene denunciata come inefficienza: un classico che da sempre caratterizza il rapporto tra politica e amministrazione.

La realtà è che il problema del capitale umano nella PA locale non si risolve con "approcci ecosistemici" o "comunità di pratica", ma richiederebbe una rivoluzione normativa che nessuno ha il coraggio di proporre. Finché il sistema continuerà a pretendere innovazione mantenendo regole pensate per impedire qualsiasi cambiamento, le amministrazioni locali rimarranno intrappolate tra aspettative crescenti e strumenti decrescenti, mentre i dirigenti pubblici pagheranno il prezzo politico di fallimenti strutturali che non dipendono dalla loro competenza ma dall'ipocrisia di un sistema che promette trasformazione ma teme il cambiamento.

# POSSIAMO ANCORA PERMETTERCI IL FEDERALISMO ALL'ITALIANA?

Benjamin Franklin ricordava che chi non pianifica con attenzione finisce, spesso inconsapevolmente, per organizzare il proprio fallimento. Questo avvertimento suona straordinariamente attuale nel contesto italiano, dove un labirintico sistema normativo, il frammentario coordinamento istituzionale continuano a minare le fondamenta del Paese. L'architettura istituzionale italiana si distingue nel panorama internazionale: né pienamente federale né rigidamente centralizzata, essa combina le problematiche di entrambi i modelli senza sfruttarne i potenziali vantaggi. La riforma del Titolo V della Costituzione, introdotta nel 2001, ha delineato competenze legislative concorrenti tra Stato e Regioni, dando vita a quello che il giurista Sabino Cassese ha definito "federalismo asimmetrico". Tuttavia, questa innovazione non ha risolto i problemi, ma ha invece amplificato la conflittualità istituzionale. I dati confermano la gravità della situazione. Tra il 2023 e il 2024, la pressione fiscale in Italia è cresciuta dal 41,4% al 42,6%, ponendo il Paese tra i primi sei dell'Unione Europea per carico tributario. Considerando l'economia sommersa, uno studio condotto dall'Università Cattolica del Sacro Cuore ha stimato che la pressione fiscale reale abbia raggiunto circa il 47,4%. Questo contesto normativo opprimente grava su famiglie e imprese già piegate dalla burocrazia eccessiva. Già nel 2019 l'economista Alberto Alesina aveva evidenziato come una "burocrazia moltiplicata" generasse costi sopra la media europea. La pandemia ha ulteriormente acuito queste fragilità, portando allo scoperto le contraddizioni di un sistema sanitario gestito con competenze regionali talvolta in contrasto con le direttive nazionali. La riforma del Titolo V ha causato una confusione di ruoli che rallenta l'efficienza amministrativa: dal momento della sua applicazione a oggi, i contenziosi sono aumentati del 300%.

Tale incremento ostacola ulteriormente il funzionamento della macchina statale, contribuendo a quella che il politologo Gianfranco Pasquino ha definito "ipercomplessità sistemica". Un banco di prova per questo equilibrio precario sarà l'applicazione uniforme dei nuovi LEA/LEP. Nel contesto di questo federalismo difettoso, è probabile che tale processo aumenti le divisioni territoriali già esistenti e le disuguaglianze tra Regioni e al loro interno (tra aree meno omogenee), anziché ridurle. Anche i tentativi di intervento correttivo rischiano di generare ulteriori ostacoli, aggiungendo nuovi strati di complessità. Il disordine amministrativo italiano ha avuto conseguenze rilevanti sulla crisi economica che affligge il Paese da decenni. Secondo l'economista Francesco Giavazzi, questo federalismo inefficiente ha compromesso la competitività del Paese, ostacolando riforme strutturali, scoraggiando investimenti e limitando l'innovazione. Gli sprechi derivanti dalla sovrapposizione delle competenze di governo ammontano a oltre 15 miliardi di euro all'anno, pari a circa l'1% del PIL nazionale secondo la Ragioneria Generale dello Stato. Questi dati evidenziano la portata del problema. Il modello attuale di federalismo non solo non ha prodotto risultati utili, ma è diventato una fonte di inefficienze che penalizzano cittadini e imprese senza portare benefici concreti. L'Italia si trova ora a un bivio cruciale: scegliere se proseguire con un sistema frammentato che prosciuga risorse e riduce l'efficienza dell'amministrazione pubblica, oppure avviare una profonda riforma verso un modello più funzionale, sia esso pienamente federale o radicalmente centralizzato. L'era delle soluzioni intermedie appare ormai insostenibile; è necessario affrontare la complessità deliberata del sistema italiano con scelte decisive e coraggiose.

# DISPONIBILE IL PRIMO RAPPORTO NAZIONALE SULLE AZIENDE PUBBLICHE DI SERVIZI ALLA PERSONA

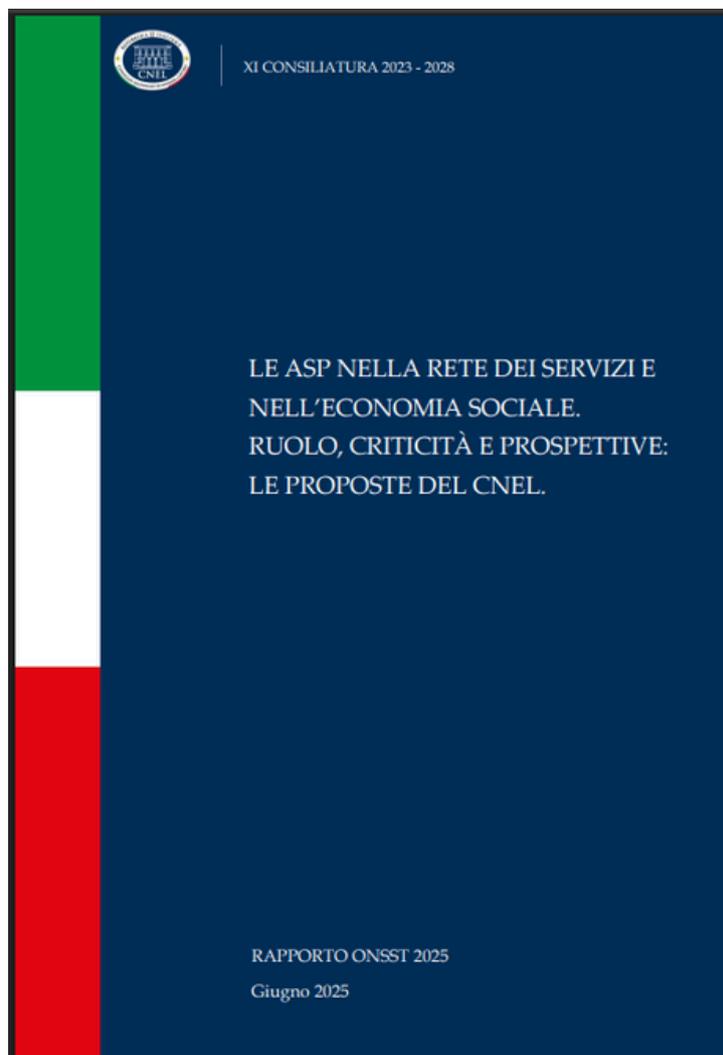
L'8 luglio 2025, presso Villa Lubin, il CNEL ha presentato il primo Rapporto nazionale sulle Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP), elaborato dall'Osservatorio Nazionale sui Servizi Sociali Territoriali.

Il documento offre una fotografia aggiornata del sistema ASP-IPAB in Italia, evidenziandone l'evoluzione, la frammentazione normativa regionale e le criticità gestionali.

Dal rapporto emerge una forte eterogeneità nei percorsi di trasformazione delle IPAB, con significative differenze tra Regioni. Le ASP continuano a svolgere un ruolo centrale nei servizi socioassistenziali, in particolare per l'assistenza agli anziani non autosufficienti, ma operano spesso in condizioni giuridiche, fiscali e organizzative disomogenee.

Il CNEL propone l'adozione urgente di un sistema nazionale di rilevazione e aggiornamento dati, per migliorare la governance e l'efficacia delle politiche pubbliche nel settore. Il censimento 2025 ha rilevato 578 enti attivi, con circa 40.000 dipendenti e un patrimonio immobiliare di rilievo.

Il Rapporto si inserisce nel quadro del Ddl CNEL sulle ASP, già all'esame della XII Commissione Affari Sociali della Camera, che avvierà audizioni dopo la pausa estiva.



# ISCRIVITI A DIRETS E SCOPRI I SERVIZI COLLEGATI!

Con la sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021 - Dirigenti dell'Area Funzioni locali (Enti Locali, Regioni, Segretari, Dirigenti Professionali, Tecnici ed Amministrativi della Sanità) si riapre la stagione della contrattazione decentrata a livello di singolo ente e vede DIRETS fortemente impegnata e presente a livello territoriale.

Iscriversi o conservare la tua iscrizione a DIRETS significa partecipare attivamente alla positiva realizzazione di questo obiettivo e dare forza al sindacato in tutte le azioni a difesa dei contratti della categoria della dirigenza e dei funzionari degli Enti ricompresi nell'Area delle Funzioni Locali.

Con l'iscrizione, in particolare, potrai anche usufruire di servizi dedicati al tuo status professionale e personale, servizi qualificati ed economicamente convenienti perché in convenzione con il sindacato.



**NEW**

**PRIMO CARE DENT**

Treatments odontoiatrici per tutta la famiglia

Visite specialistiche

Indagini diagnostiche

Protocolli per lo sport

Fisioterapia e riabilitazione

**SERVIZI INCLUSI NELLA CONVENZIONE:**

- ✓ Riduzione del 15%\* dal prezzo di listino per cure odontoiatriche non coperte da fondo assicurativo
- ✓ Possibilità di estensione dei vantaggi ai familiari di primo grado.
- ✓ Riduzione del 10% dal prezzo di listino per cure specialistiche non coperte da fondo assicurativo.
- ✓ Due controlli odontoiatrici semestrali.
- ✓ Corsia preferenziale per appuntamenti e urgenze dentali.
- ✓ Tariffe agevolate per visita sportiva non agonistica con elettrocardiogramma (ECG)

\*Aggravazione minima prevista dalla convenzione. In base a particolari eventi (es. Open Day) potranno essere previste agevolazioni superiori ai parametri.

**PER MAGGIORI INFORMAZIONI**

800.95.95.64 | [www.centridentistico.it](http://www.centridentistico.it)  
[www.centrimediciprimo.it](http://www.centrimediciprimo.it)

## ECCO I SERVIZI PER I NOSTRI ISCRITTI

- **Nuova convenzione Centri Medici Primo Caredent!**
- Polizza assicurativa RC Capofamiglia al costo di € 70 circa Millennium Broker
- Polizza assicurativa professionale RC/Tutela legale Millennium Broker
- Convenzione Assicurazione Professionale - Tutela Legale Millenium Broker - Verona
- Accesso gratuito a Formazione Pa Online (<https://formazionepa.online/>)
- Convenzione Assistenza Legale - Primo intervento gratuito (Lettera o diffida)
- Convenzione BPM - Anticipo della Liquidazione
- Convenzione CAF-MCL
- Convenzione PATRONATO S.I.A.S.

**SIGN UP**

<https://www.direl.net/it/index.php/aderisci-a-direl>

<https://direr-sidirss.it/dirigenza/>

Modulo iscrizione DIRIGENTI DIRETS  
Area Direl.pdf [237.87Kb] [↓](#)

Modulo iscrizione PERSONALE DEL  
COMPARTO DIRETS Area Direl.pdf  
[237.87Kb] [↓](#)

Modulo iscrizione PENSIONATI DIRETS  
Area Direl.pdf [147.33Kb] [↓](#)

Informazioni Trattamento Dati Personali  
def con loghi Direts e Direl.pdf [209.98Kb]  
[↓](#)

Modulo iscrizione DIRIGENTI - DIRETS (Area Direr Sidirss)

Modulo iscrizione PERSONALE DEL COMPARTO -  
DIRETS (Area Direr Sidirss)

Modulo iscrizione PENSIONATI - DIRETS (Area Direr Sidirss) -

Per informazioni e chiarimenti chiama il numero telefonico **06 5987 9774** oppure scrivi all'indirizzo di posta **segreteriagenerale@direl.net** - **PEC: segreteriagenerale@pec.direts.it**

Per ogni altra informazione sul nostro sindacato visita il nostro sito **<https://www.direl.net/it/index.php>** e chiedi l'iscrizione alla nostra newsletter mandando una richiesta a **[segreteriagenerale@direl.net](mailto:segreteriagenerale@direl.net)**