

# PUBBLICO IMPIEGO

## IL DOSSIER DEL LUNEDÌ

Il Sole **24 ORE**

Lunedì 30 Novembre 2009 - [www.ilssole24ore.com](http://www.ilssole24ore.com)

**Dirigenti.** I criteri per fare carriera e per l'attribuzione di incarichi **Pag. 7**

**Prezzi solo al merito.** Gli effetti in busta paga per i dipendenti della Pa **Pag. 8 e 9**

**Sanzioni.** Contenuti e procedure del codice disciplinare **Pag. 11**

**Personale e tagli alla spesa.** Tra i forti cambiamenti voluti dalla legge Brunetta anche vincoli stretti agli integrativi

## La riforma traccia i nuovi contratti

### Comparti ridotti a quattro e organizzazione degli uffici esclusa dalle trattative

Gianluca Bertagna

I contratti pubblici rivedono le materie oggetto di trattativa, si dividono in quattro comparti (da qui attuali 12) e confermano l'impianto degli accordi integrativi.

Si possono riassumere così le disposizioni inserite dalla riforma del pubblico impiego all'articolo 40 del Dlgs 165/2001. Nel solco della ri-pubblicizzazione del rapporto di lavoro si prevede innanzitutto che la contrattazione collettiva potrà operare solo sulle materie direttamente pertinenti al rapporto, escludendo i temi affini all'organizzazione degli uffici. I comparti sono definiti fino a un massimo di quattro, cui corrispondono altrettante aree per la dirigenza. Un ulteriore tavolo è destinato alla contrattazione della dirigenza sanitaria.

Accanto al salario fondamentale si mantiene il sistema degli accordi integrativi, nel rispetto della contrattazione nazionale e dei vincoli di bilancio. I compensi accessori possono essere erogati solo per reali prestazioni e le amministrazioni hanno l'obbligo di destinare la quota prevalente

#### SUL TERRITORIO

Cinque parametri di virtuosità perché regioni e amministratori locali possano integrare le risorse decentrate

di risorse a premiare la performance individuale. Per le amministrazioni statali si prevede persino una classifica, stilata dalla Commissione nazionale per la valutazione, che raggruppa gli enti in almeno tre livelli di merito in funzione dei risultati di performance ottenuti. La contrattazione nazionale prevede che le risorse complessive per il salario accessorio siano distribuite sulla base di questi livelli di merito.

Regole particolari si applicano a regioni ed enti locali. Gli articoli 40 e 40-bis del Dlgs 165/2001 vengono riscritti per sottolineare ancora una volta l'importanza di procedure precise e inderogabili nella gestione del salario accessorio.

Il principale intervento riguarda l'introduzione di cinque rigidi paletti che le autonomie locali devono verificare quando procedono all'integrazione del fondo incentivante. Per questo comparto il fondo è suddiviso in risorse stabili e risorse variabili. Le prime si considerano consolidate nel tempo, tranne alcuni aggiustamenti che di anno in anno potrebbero essere necessari a seguito di azio-

ni strutturali sulla dotazione organica o per il trasferimento in entrata o in uscita di nuove funzioni. Il fondo stabile può però essere incrementato con alcune voci variabili, che ogni anno devono essere verificate per garantirne le legittimità.

Per l'integrazione del fondo occorre anzitutto che ogni incremento sia stabilito dal contratto nazionale. Non è possibile quindi da parte di ciascuna ente "inventarsi" somme aggiuntive diverse da quelle già previste dalle norme contrattuali del comparto. Il secondo vincolo è il rispetto delle disposizioni di virtuosità in materia di contenimento della spesa del personale. Anche in questo caso nulla di nuovo; si tratta infatti di verificare il rispetto del comma 557 (o del comma 562 per gli enti non soggetti a patto di stabilità) della finanziaria 2007 e dell'articolo 76, comma 5, del Dl 112/2008, che richiede la riduzione dell'incidenza percentuale tra spese di personale e spese correnti facendo leva proprio sul salario accessorio.

Ulteriore vincolo è il rispetto del patto di stabilità; il contratto del 31 luglio 2009 in effetti già anticipava, identificandone pure i criteri di riferimento, le nuove disposizioni.

Ovviamente, e siamo al quarto requisito, le maggiori spese dovranno sempre essere contenute nel rispetto degli equilibri di bilancio. Anche per questo motivo è opportuno che le politiche per l'integrazione del fondo siano almeno presentate anche al consiglio comunale, durante l'approvazione del bilancio preventivo o a seguito di variazione di bilancio. Infine, per togliere ogni dubbio, viene precisato che ogni incremento deve essere in linea con tutti gli analoghi strumenti del contenimento della spesa.

Si tratta di regole rigide che renderanno necessario rivedere quanto fatto finora, e sicuramente imporranno ad alcuni enti di stanziare per il fondo produttività solo quanto previsto dalla parte stabile, con non pochi problemi durante le trattative con i sindacati. A salvaguardia di tutto il nuovo sistema è previsto che, in caso di violazione dei vincoli e dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale e quindi in presenza di clausole nulle, scatta l'obbligo di recupero nell'ambito della sezione negoziale successiva.

Passando al contenuto, sarà innanzitutto necessario identificare in una premessa generale l'obiettivo del nuovo contratto decentrato rispetto agli anni precedenti. Si tratta di riporta-

#### I numeri in campo

I dipendenti a tempo indeterminato di tutti i comparti pubblici



Fonte: Ragioneria generale dello Stato

#### I documenti. Gli allegati obbligatori

## Radiografia per le intese decentrate

Relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa costituiscono gli allegati obbligatori alla contrattazione integrativa e presupposto di tutti i controlli previsti dalla Dlgs 150/2009.

La riforma identifica in questi due documenti la migliore azione per garantire chiarezza, trasparenza e controllo dei fondi; per gli enti locali la relazione tecnica non è una novità, perché i contratti la prevedono da un decennio. La relazione illustrativa dovrà invece essere predisposta sulla base dei modelli determinati da Economia e Funzione pubblica. Non si esclude, soprattutto negli enti più piccoli, che i due documenti possano essere parte di un'unica relazione.

Passando al contenuto, sarà innanzitutto necessario identificare in una premessa generale l'obiettivo del nuovo contratto decentrato rispetto agli anni precedenti. Si tratta di riporta-

re, anche se sinteticamente, le direttive fornite dagli organi di direzione politica. È opportuno poi riepire le fasi della contrattazione, quali obiettivi sono stati raggiunti in accordo con i sindacati e dove sono stati maggiori scostamenti. Non va dimenticato che la relazione costituirà elemento di valutazione, da parte del revisore, della compatibilità del contratto per il bilancio e per i vincoli previsti, e la base per il via libera definitivo da parte della giunta.

Da un punto di vista più tecnico la relazione deve contenere nel dettaglio le modalità di calcolo

#### TECNICA E ILLUSTRATIVA

In due relazioni andranno dettagliati presupposti e modalità di tutti gli incrementi ed effetti attesi dalle novità

per determinare l'ammontare delle risorse decentrate. Per quelle stabilite non ci sono particolari problemi, per cui il capitolo più rilevante del documento sarà destinato all'identificazione del fondo variabile. Oltre alle voci di incremento previste dai contratti nazionali, negli enti locali sarà necessario soffermarsi sui criteri che hanno portato all'integrazione del fondo previsto dall'articolo 15, commi 2 e 5 del contratto del 1999. Il primo incremento, eventuale e possibile nel limite del 1,2% del monte salari 97, dovrà essere poi certificato anche dal nucleo di valutazione e dal servizio di controllo interno. Il secondo, di natura più variabile, andrà esaminato spiegando sia le modalità di calcolo dell'importo dell'incremento sia la destinazione a progetti o ad attività particolari che hanno portato o che porteranno nuovi servizi o riorganizzazioni

nell'ente locale. Nella relazione andrà infine dettagliato ogni altro incremento.

Particolarmente delicata anche l'ulteriore sezione della relazione che si occupa dell'utilizzo del fondo, dove sarà necessario spiegare le varie indennità sia nell'importo sia nel presupposto. Nel contratto degli enti locali ci sono infatti alcune voci di salario accessorio chiare nel contenuto e nell'importo (ad esempio il «rischio», 30 euro mensili) e altre più indeterminate (ad esempio l'indennità per specifici responsabilità, che può arrivare fino a 2.500 euro).

La relazione illustrativa dovrà poi evidenziare gli effetti attesi dalla sottoscrizione dell'integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi, anche in relazione alle richieste dei cittadini.

G. Bert.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Più verifiche sul secondo livello

## Controlli incrociati per gli accordi dei singoli enti

La riforma Brunetta ridefinisce anche la mappa dei controlli sulla contrattazione decentrata nel pubblico impiego. L'articolo 40-bis del Dlgs 165/2001 è stato totalmente riscritto per dettagliare tutte le procedure, gli adempimenti e gli attori del monitoraggio del salario accessorio.

La spunta degli adempimenti prende il via dall'analisi della compatibilità delle risorse decentrate rispetto ai bilanci degli enti. Il compito è affidato ancora una volta all'organo di revisione, che tuttavia non dovrà limitarsi a una verifica della capacità degli stanziamenti ma dovrà evidenziare anche la corretta applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori. Si tratta di una precisazione in linea con la più recente giurisprudenza contabile in materia di contrattazione decentrata.

Per quanto riguarda le amministrazioni statali, i contratti sottoscritti, la relazione tecnico-finanziaria e la relazione illustrativa andranno comunicati alla Funzione pubblica e alla Ragioneria generale dello Stato. Nei successivi 30 giorni questi enti dovranno esprimersi sulla compatibilità economico-finanziaria degli accordi. Decorso tale termine si può procedere alla stipula del contratto integrativo definitivo. Se invece il riscontro è negativo, sarà necessario riaprire le trattative per giungere a un ulteriore accordo.

Nella sua revisione strutturale l'articolo 40-bis accoglie inoltre ciò che era previsto dal Dl 112/2008, cioè l'obbligo di invio entro il 31 maggio delle informazioni sulle modalità di costituzione e utilizzo del fondo tramite il conto annuale. Tali dati sono messi a disposizione di Funzione pubblica, Ragioneria generale e Corte dei conti. Si tratta di notizie particolarmente dettagliate, che riguardano da una parte le procedure utilizzate per l'alimentazione del fondo, evidenziando la presenza o meno della certificazione da parte dei revisori dei conti, e dall'altra le modalità di erogazione di alcuni istituti delicati, quali le progressioni all'interno della categoria e l'erogazione degli incentivi alla produttività. La sezione forse più pericolosa, per regioni ed enti locali, è quella che evidenzia gli eventuali incrementi effettuati ai sensi dell'articolo

15, comma 5 del contratto nazionale del 1999, spesso utilizzato per questioni di pareggio e non per valorizzare i dipendenti impegnati in nuovi servizi o nei processi di riorganizzazione.

Il passaggio successivo nel nuovo sistema dei controlli è quello della pubblicazione sul sito internet di qualsiasi informazione inerente il contratto integrativo decentrato (su cui si veda anche la pagina successiva). Si tratta di prevedere sul sito una sezione permanente destinata a contenere gli atti amministrativi della costituzione e liquidazione delle risorse, il vero e proprio contratto siglato, la tabella 15 e la scheda informativa 2 del conto annuale, la relazione tecnica finanziaria e la relazione illustrativa. Soprattutto quest'ultima avrà l'obbl-

#### NELLO STATO

Economia e funzione pubblica hanno 30 giorni per dire «sì» ai patti sottoscritti, che poi vanno inviati all'Aran e al Cnel

#### OBBLIGO DI RIENTRO

Se i revisori accertano aumenti eccessivi la tornata successiva deve farsi carico del recupero della differenza

go di evidenziare i maggiori vantaggi che il contratto siglato ha portato in relazione alle richieste dei cittadini.

Ultimo adempimento nell'ambito del monitoraggio degli integrativi è quello dell'invio del contratto integrativo e dei suoi allegati all'Aran in via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione e al Cnel, novità introdotta quest'anno.

Vigilano su queste disposizioni gli organi di controllo, quindi ancora una volta i revisori dei conti. In caso di mancato adempimento delle prescrizioni è vietato procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. È previsto inoltre che, se i collegi di revisione accertano l'incompatibilità del fondo con i vincoli di bilancio o la violazione delle norme di legge, scatti l'obbligo di recupero delle somme non dovute sul successivo contratto decentrato.

G. Bert.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Organici.** La gestione

## Spinta alla mobilità volontaria

Arturo Bianco

Rafforzamento del vincolo al ricorso alla mobilità volontaria, anche tra i vari comparti, maturazione di responsabilità contabile per i dirigenti che non individuano gli esuberanti di personale, possibilità di favorire i residenti nei concorsi pubblici e divieto di conferire incarichi di gestione del personale a politici e sindacalisti: sono le importanti innovazioni dettate dal Dlgs 150/2009 all'organizzazione di organici e uffici.

Le pubbliche amministrazioni hanno ora l'obbligo di pubblicizzare la volontà di assumere per-

sonale tramite il ricorso alla mobilità volontaria. Questo istituto viene definito come cessione del contratto di lavoro, sottolineando in questo modo che si tratta di una modificazione di un rapporto esistente. Con l'obbligo di pubblicità per la scelta di assumere personale tramite la mobilità si

#### LA PROCEDURA

La decisione di ricorrere a questo strumento va pubblicizzata. Spetta ai dirigenti la scelta degli idonei

traduce in norma un'indicazione che la Funzione pubblica aveva fornito con la circolare 4/2008.

Il ricorso a questo strumento viene presentato dalle nuove disposizioni come una mera possibilità, ma non va dimenticato che l'articolo 30, comma 2-bis del Dlgs 165/2001, non modificata, continuano a prevedere un vero e proprio obbligo, come ribadito anche dalla giurisprudenza amministrativa. Le amministrazioni devono anche indicare preventivamente i criteri con cui selezioneranno le domande presentate, completando l'indicazione legislativa in base a cui si

deve tenere conto della professionalità. Un importante chiarimento è costituito dall'assegnazione ai dirigenti del compito di dare il parere sia sulla cessione sia sulla acquisizione del contratto di lavoro del dipendente.

Questa disposizione chiarisce anche i dubbi sulla necessità che l'ente cedente debba comunque esprimere il proprio assenso, visto il dubbio che può nascere dall'abrogazione del vincolo al nulla osta delle amministrazioni interessate. Il legislatore vuole incentivare la mobilità volontaria introducendo così un fattore ulteriore di flessibilità con la previsione di due decreti del ministro per la Pubblica Amministrazione per l'introduzione di forme di agevolazione, in particolare in favore delle amministrazioni che hanno

carenze di organico, e per la determinazione delle tabelle di corrispondenza che consentono i passaggi tra comparti diversi.

I dirigenti che non individuano il personale in esubero, quindi da collocare in disponibilità, diventano responsabili in via diretta per i danni arrecati. Negli enti locali la competenza alla dichiarazione di esubero appartiene alla giunta, per cui il ruolo dei dirigenti è quello di avanzare la proposta e di dare concreta applicazione alle decisioni politiche, con l'individuazione analitica dei dipendenti interessati.

Con un disposizione piuttosto acrobatica nel tentativo di evitare dubbi di legittimità costituzionale, si consente alle amministrazioni di privilegiare il criterio della residenza nei concorsi pubbli-

ci; la previsione può realizzarsi solo a condizione che si dimostri che il possesso di questo requisito è indispensabile per garantire l'erogazione del servizio o, quanto meno, in termini di rapporto tra costi e benefici.

Si dispone infine il divieto di conferire incarichi dirigenziali o di posizione organizzativa nella gestione delle risorse umane a coloro che hanno o hanno avuto negli ultimi due anni incarichi politici o sindacali o di collaborazione con tali strutture. Negli incarichi sindacali non si devono comprendere quelli di componente la Rsu, mentre non è chiaro (anche se si deve propendere per una risposta positiva) se nel divieto sono compresi anche gli incarichi politici.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# Niente premi ai dirigenti se manca la trasparenza

## Obbligatorio un piano da aggiornare ogni anno

PAGINA A CURA DI  
**Arturo Bianco**

Le amministrazioni statali si devono dare il «programma triennale per la trasparenza e l'integrità». L'obbligo di adottare questo programma non si estende però alle regioni e agli enti locali, a cui si applicano automaticamente solo i vincoli di carattere generale (articolo 16, comma 1) a garantire la massima trasparenza delle proprie scelte in materia di organizzazione, trattamento economico, gestione delle risorse umane e

### IL CONFRONTO

Il documento va concertato con le associazioni di consumatori e utenti e deve prevedere indicatori analitici

valutazione. Anche per la «accessibilità totale» a tutte le fasi del ciclo della performance, l'obbligo specifico non è immediatamente applicabile alle regioni e agli enti locali, ma è indubbio che anche loro devono dare, con le modalità decise autonomamente, una risposta all'esigenza di trasparenza.

Il programma ha durata triennale, ma va aggiornato ogni anno. Viene quindi riproposto lo stesso modulo previsto per il piano della performance, per l'indicazione degli obiettivi, per il programma del fabbisogno di personale e per il bilancio. Di

fatto il programma 2010/2012, attraverso gli aggiornamenti annuali, diventerà il programma 2011/2013, 2012/2014 e così via.

La norma detta anche il metodo per l'adozione del programma, che deve essere preceduta dal confronto con le associazioni che fanno parte del consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti; gli esiti di questo confronto non sono vincolanti, ma il suo mancato svolgimento sembra costituire causa di illegittimità.

Il Dlgs 150/2009 indica anche il contenuto minimo del documento: esso deve contenere le iniziative che l'ente svolgerà per garantire livelli adeguati di trasparenza e per favorire «la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità». All'interno del programma si distinguono quindi due filoni, la trasparenza e la legalità. Sul primo versante un concreto supporto all'attività delle amministrazioni arriverà dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, che dovrà, tra le sue altre incumbenze, dettare le linee guida comuni per tutte le amministrazioni statali. Quindi, gli enti dovranno indicare in questo documento le iniziative che intendono assumere per la diffusione della trasparenza delle proprie attività sul versante della gestione delle risorse umane.

Occorre considerare che queste scelte non possono esaurirsi nella pubblicazione di informazioni sul sito internet: viene ri-

### La procedura

Le misure per rispondere ai nuovi obblighi di trasparenza

Concertazione con le associazioni rappresentate nel consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti

Adozione del programma triennale con le azioni di trasparenza, che devono contemplare:

- la messa a disposizione su internet delle informazioni sull'organizzazione, gli indicatori degli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per svolgere le attività istituzionali, i risultati delle valutazioni;
- la contabilizzazione dei costi effettivi e del personale distinti per servizio
- la presentazione di piano e relazione sulla trasparenza nell'ambito di giornate dedicate

Aggiornamento annuale del piano triennale

chiesto ai singoli enti di assumere anche un altro tipo di iniziative, quali la promozione di incontri e l'elaborazione di indicatori e di informazioni analitiche. Il secondo filone è costituito dalle iniziative per stimolare la cultura della legalità e dell'integrità delle pubbliche amministrazioni. Si deve sottolineare che la rinnovata attenzione a questi temi costituisce un elemento di novità, che non era presente nella delega contenuta nella legge 15/2009.

Molto importante è anche la scelta di fare riferimento non solo alla legalità ma anche all'integrità. La riforma richiama l'attenzione delle amministrazioni a garantire non solo il rispetto delle regole dettate dalla legge, ma la necessità di pervenire al risultato di una estraneità assoluta delle Pa rispetto a ogni forma di corruzione, nonché la necessità di assumere iniziative per garantire la diffusione e il rispetto dei valori etici e morali. Le Pa devono inoltre verificare periodicamente lo stato di concreta attuazione delle prescrizioni contenute in questo documento.

Per le amministrazioni statali inadempianti è prevista una sanzione assai dura, che si applica automaticamente: il divieto di erogare la indennità «di risultato» ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti». Tale sanzione opera non solo nel caso di mancata adozione, ma anche di mancata applicazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### Sul web

I principali dati da pubblicare sul sito istituzionale

- a) Il Programma triennale per la trasparenza e il relativo stato di attuazione
- b) L'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti
- c) L'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti
- d) I nominativi e i curricula dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione e del responsabile delle funzioni di misurazione della performance
- e) I curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative
- f) Le retribuzioni dei dirigenti con evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato
- g) I curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo
- h) Gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati

## Incarichi e «pagelle», l'ufficio va su internet

Tutte le amministrazioni pubbliche devono utilizzare il sito internet per dare il massimo di trasparenza alle proprie scelte in materia di organizzazione. Per le amministrazioni statali il contenuto e le caratteristiche minime di queste informazioni sono dettate direttamente dal legislatore. Ancora una volta, il decreto distingue tra le disposizioni di principio, che si applicano anche agli enti locali e alle regioni, e le misure applicative, vincolanti solo per le amministrazioni statali.

Il presupposto dichiarato è che la «messa in piazza» di un'ampia messe di notizie sul funzionamento e sull'organizzazione delle pubbliche amministrazioni dovrebbe determinare un miglioramento della sua funzionalità, in quanto costituisce un antidoto a scelte discutibili di favore.

Tutte le amministrazioni, quindi anche enti locali e regioni, devono pubblicare sul sito internet le seguenti informazioni:

l'organizzazione interna, gli indicatori gestionali, l'utilizzo delle risorse per lo svolgimento delle attività di istituto e i risultati dell'attività di valutazione, sia di quella svolta dai dirigenti per il personale sia di quella svolta dagli organismi indipendenti di valutazione per i dirigenti. Il nove delle informazioni da pubblicare si accresce ulteriormente alla luce della disposizione dettata direttamente dalla legge 15/2009, in base alla quale le notizie sulla valutazione dei dirigenti e del personale non sono coperte dalla tutela della privacy.

Per le amministrazioni statali il contenuto delle informazioni da pubblicare sul sito internet viene dettato in modo assai det-

### LE REGOLE

Nell'home page del sito un link alla sezione «merito» che riporta tutti i dati delle performance e sullo stato di attuazione

tagliato. Tale elencazione riprende anche le indicazioni dettate in altre disposizioni di legge, in particolare nella legge 69/2009 e nella Finanziaria 2008. La mancata pubblicazione è sanzionata con il divieto della erogazione della indennità di risultato per i dirigenti direttamente responsabili.

Innanzitutto si stabilisce che queste informazioni devono essere pubblicate in modo ben visibile (il che vuol dire che dalla home page si deve potersi accedere direttamente) e permanente, e che vanno raggruppate in una sezione da denominare «trasparenza, valutazione e merito». Occorre pubblicare in primo luogo i documenti di riferimento, cioè il programma triennale per la trasparenza e per l'integrità, il piano triennale della performance e la relazione annuale sulla performance. La pubblicazione del programma sulla trasparenza deve essere accompagnata dalla diffusione dei dati sul suo stato di attuazione.

Una seconda parte di informazioni riguarda la valutazione delle performance e la conseguente erogazione dei premi. Vanno pubblicate le somme destinate a questo scopo, le somme effettivamente distribuite e i dati, comprensivi di una specifica analisi, relativi al grado di differenziazione nell'erogazione dei premi. Per i dirigenti vi è un esplicito obbligo di pubblicazione delle componenti della retribuzione legate alla valutazione di risultato e, più in generale, alla parte variabile.

Un terzo capitolo riguarda i dati degli attori della valutazione: nomi e curricula dei componenti gli organismi indipendenti di valutazione e del responsabile della misurazione delle performance, nonché curricula e retribuzioni dei componenti gli organi di indirizzo politico amministrativo.

Il quarto ed ultimo blocco riguarda le altre informazioni: i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa, il trattamento economico dei dirigenti ed infine gli incarichi conferiti a dipendenti pubblici ed a privati. Quest'ultima indicazione è assai ampia, comprendendo non solo gli incarichi di consulenza, studio e ricerca: addirittura sono infatti compresi anche gli incarichi non remunerati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Gli altri obblighi.** Vecchie norme rafforzate

## In rete anche i contratti e i posti vuoti in organico

La trasparenza è il filo rosso dell'intera riforma del pubblico impiego, e gli obblighi connessi si trovano non solo negli articoli specificamente dedicati al tema ma lungo tutto il Dlgs 150/2009.

Ad esempio devono essere pubblicati gli obiettivi che le amministrazioni assegnano ai dirigenti e ai dipendenti, nonché quelli assegnati complessivamente alle strutture organizzative: si stabilisce inoltre che le amministrazioni devono rendere pubbliche le metodologie che hanno deciso di utilizzare.

Una notevole attenzione, riprendendo e ampliando le prescrizioni dettate nel Dl 112/2008, è dedicata alla pubblicità dei contratti decentrati integrativi.

Sul sito internet, a partire

dalla manovra dell'estate scorsa, si devono pubblicare i testi dei contratti decentrati integrativi e le informazioni da trasmettere a Ragioneria generale e Corte dei Conti con il conto annuale (cioè la costituzione del fondo e la sua ripartizione).

In aggiunta viene ora prescritto l'obbligo di pubblicare anche le relazioni illustrative del contenuto del contratto e quella economico-finanziaria che le amministrazioni devono predisporre e

### UTENTI-GIUDICI

Consultando le valutazioni sugli impatti delle strategie ufficiali dell'ente sarà possibile misurare gli effetti delle scelte

con cui devono accompagnare i contratti decentrati integrativi (si veda anche la pagina precedente).

Dovranno inoltre essere pubblicati il modello che sarà predisposto dal dipartimento della Funzione pubblica, d'intesa con il ministero dell'Economia e la Conferenza unificata, per consentire ai cittadini di potere effettuare la valutazione degli impatti delle scelte compiute dalla contrattazione decentrata sul funzionamento delle strutture e sulla qualità e quantità dei servizi erogati. Andranno infine pubblicati anche gli esiti delle valutazioni che al riguardo sono effettuate da parte dei cittadini.

In questo modo si rende evidente e apprezzabile dall'esterno il nesso che deve

intercorrere tra la contrattazione decentrata e il miglioramento della produttività e della qualità dei servizi erogati.

Un'altra novità di grande rilievo è l'obbligo di rendere noti, sempre tramite la pubblicazione sul sito internet, «il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta».

Questa disposizione non si applica solamente agli incarichi che si conferiscono a soggetti estranei alle amministrazioni, quindi tramite assunzioni a tempo determinato, ma anche ai dirigenti in servizio a tempo indeterminato, anche se la formula utilizzata risulta poco chiara, visto che la nozione sembra lasciar intendere la volontà di coprire posti vacanti nella dotazione organica.

Il legislatore prevede infine che sia garantita la pubblicità degli standard di qualità dei servizi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**In cantiere.** Il nuovo disegno di legge

## Canale telematico per edilizia e sanità

Un'altra tappa della riforma delle pubbliche amministrazioni è costituita dal Ddl sulla «carta dei doveri», collegato alla finanziaria.

Il provvedimento, in 35 articoli, è un caleidoscopio di misure collegate tra loro essenzialmente dalla ricerca di forme di miglioramento della qualità delle attività delle Pa, da raggiungere con modifiche alla disciplina del personale e l'aumento delle tutele per cittadini e imprese. Il provvedimento è suddiviso in tre titoli; il primo detta le disposizioni per favorire l'innovazione e la semplificazione, il secondo le regole per il personale pubblico e il terzo i contenuti della carta dei doveri. In molte parti, soprattutto in quest'ulti-

ma, le disposizioni riprendono norme già esistenti. In tema di semplificazione, si prevede che dal 1° luglio prossimo tutte le cartelle cliniche andranno conservate solo in forma digitale, mentre le ricette mediche dovranno essere formate in modo elettronico dal 2013.

Vengono semplificate le regole per la comunicazione della cessione dei fabbricati, che dovranno essere svolte in via tele-

### RITORNO AL PASSATO

Il provvedimento rispolvera il «giuramento di fedeltà» che era stato imposto ai dipendenti pubblici dal testo unico del 1957

matica. In questa forma dovranno essere presentate tutte le istanze edilizie, che saranno con lo stesso strumento girate alle altre Pa competenti. Il cambio di residenza potrà essere effettuato anche in forma telematica. L'età minima per il rilascio della carta di identità scende a 10 anni, rispetto agli attuali 15, e i minori di 14 anni potranno viaggiare all'estero se accompagnati da un genitore. Il codice fiscale sarà attribuito d'ufficio, anche ai residenti all'estero. Dall'anno scolastico 2102/2013 la pagella dovrà essere in formato digitale. Vengono inoltre introdotte una lunga serie di semplificazioni per le imprese, la più rilevante delle quali è costituita dalla riduzione degli oneri amministrativi, cominciando a misurarne l'impatto anche a livello locale.

Per i dipendenti pubblici si stabilisce, in primo luogo, l'obbligo del giuramento di fedeltà alla Repubblica e di leale osservanza della Costituzione e delle leggi all'atto della assunzione,

con la stessa formula già prevista dal Testo unico del pubblico impiego del 1957. Si stabilisce inoltre che la mancata pubblicazione e comunicazione a Palazzo Vidoni dei dati mensili sulle assenze per malattie dei dipendenti pubblici sia valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato dei dirigenti.

Viene poi data delega al Governo per l'adozione della Carta dei doveri delle Pa, che riassume tutti i diritti dei cittadini e i doveri degli uffici pubblici, nonché le sanzioni da irrogare in caso di violazione. In particolare dovranno essere garantite il massimo di trasparenza, la «eliminazione delle molestie amministrative», la definizione di «tempi ragionevoli di adozione dei provvedimenti». L'obbligo per i provvedimenti pubblici di essere cortesi e disponibili nei confronti dei cittadini, la chiarezza e la semplicità nel linguaggio e così via.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# Dirigenti con target europeo

## Per l'accesso alla prima fascia 5 anni di servizio e 6 mesi all'estero

### LE ALTERNATIVE

La metà dei posti a concorso può essere coperta con contratti di diritto privato che non possono, però, durare oltre un triennio

### L'ARGINE

Per i vertici generali possibili assunzioni a tempo ma vanno motivate con l'assenza di profili adeguati nell'ente

### I requisiti

Le caratteristiche per accedere ai posti da dirigente di I e II fascia

#### I FASCIA

- Cinque anni di servizio in ruoli dirigenziali
- Titoli di studio e professionali equivalenti (da identificare)
- Frequenza di un periodo di formazione di sei mesi presso uno stato o un organismo Ue
  - Dopo la vittoria nel concorso
  - Prima del conferimento dell'incarico

#### II FASCIA

- a** **Tramite corso**
  - Cinque anni di servizio
  - Tre anni di servizio e dottorato di ricerca
  - Qualifica di dirigente in enti pubblici diversi
- b** **Tramite corso-concorso**
  - Quattro anni di servizio
  - Titoli di studio come:
    - Laurea specialistica
    - Diploma di specializzazione
    - Dottorato di ricerca
    - Altro titolo post-universitario presso istituzioni riconosciute

Le nuove cause di incompatibilità per i dirigenti nella gestione del personale

- Chi ha incarichi in partiti politici o sindacati o li ha avuti negli ultimi tre anni
- Chi ha svolto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione e consulenza

### IL NODO

Le tante norme nate per porre un limite all'ingerenza politica non vanno interpretate come puri adempimenti

■ Ai dirigenti ed ai dipendenti che hanno o hanno avuto nel recente passato incarichi politici o sindacali o che hanno o hanno avuto rapporti di collaborazione con partiti politici o organizzazioni sindacali non possono essere conferiti incarichi dirigenziali o di responsabilità in materia di gestione del personale.

Il vincolo, inedito, attua la previsione della legge 15/2009 che chiede al decreto di «rivedere la disciplina delle incompatibilità per i dirigenti pubblici e rafforzare l'autonomia rispetto alle organizzazioni rappresentative dei lavoratori e all'autorità politica». Alla base della scelta la volontà di impedire gestioni "clientelari" tese a conseguire il consenso dei dipendenti.

La disposizione ha come oggetto «la direzione di strutture

deputate alla gestione del personale». Non si tratta di tutti gli incarichi dirigenziali, ma solo a quelli che hanno come specifico oggetto la gestione delle risorse umane. Rientrano in questa categoria anche quelli che si occupano di questa materia insieme ad altre, ad esempio l'area affari generali a cui è assegnata anche la gestione delle risorse umane. Occorre evidenziare inoltre che la norma si applica tanto ai dirigenti quanto ai titolari di posizione organizzativa, visto che si parla genericamente di «direzione di strutture».

Il riferimento alle «cariche in partiti politici» si riferisce a qualsiasi livello in cui ciò si realizzi. Va chiarito se il divieto si estenda agli amministratori e ai soggetti che hanno incarichi in strutture analoghe ai partiti quali fon-

dazioni o associazioni. Va ricordato che sia la Corte Costituzionale sia la Cassazione hanno univocamente interpretato le norme sull'ineleggibilità e incompatibilità agli incarichi di amministratore pubblico stabilendo che, essendo in presenza della lesione di un diritto fondamentale, è impossibile il ricorso a interpretazioni estensive o analogiche. Anche in questo caso si tratta di una limitazione sostanziale di un diritto fondamentale, cioè lo svolgimento di attività sindacale o politica, e quindi appare ragionevole l'applicazione dello stesso metodo interpretativo.

Per «cariche sindacali» devono essere intese unicamente quelle che si realizzano nell'inserimento in uno degli organismi statuari. Di per sé l'essere stato eletto nella rappresentanza sin-

dacale unitaria non può fare maturare il divieto; ma non va dimenticato che ciò si realizza nel caso in cui l'organizzazione sindacale preveda l'automatico inserimento nei propri organismi statuari di tali soggetti.

Il divieto si estende inoltre a coloro che hanno o hanno avuto nel recente passato «rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza». Ovviamente tali incarichi non devono essere occasionali, a prescindere dal titolo giuridico, e devono essere remunerati.

Il divieto si estende sia a coloro che attualmente sono destinatari di questi incarichi, sia a coloro che lo sono stati negli ultimi due anni. Esso non si applica, ovviamente, agli incarichi di direzione di strutture preposte alla gestione del personale già assegnati: in questi casi si applica infatti il principio «tempus regit actum», cioè vige la norma in vigore al momento. Mentre si applica sia nel caso di nuovi incarichi che di proroga o rinnovo.

Ar.Bi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Al capo il peso di scegliere i destinatari del bonus

Gianluca Bertagna

■ Nuovi ruoli, allargamento delle competenze, previsione di ulteriori sanzioni. Anche in regioni ed enti locali il Dlgs 150/2009 fa dei dirigenti il motore di tutta la riforma.

Viene innanzitutto previsto che i dirigenti debbano effettuare la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

L'impalcato della trasparenza e della performance non può prescindere da precisi metodi di controllo sulla corretta applicazione delle nuove regole. Nessun dubbio quindi che a dare le valutazioni per l'inseri-

mento dei dipendenti nelle fasce di merito tocchi al dirigente competente. Premesso che (articolo 107 del Dlgs 267/2000) la gestione delle risorse umane è già affidata a loro, sarà la struttura organizzativa dell'ente locale a precisare l'effettiva suddivisione delle competenze tra i settori. Non va dimenticato che negli enti privi di dirigenti le funzioni sono affidate ai responsabili dei servizi (articolo 109).

La mancata vigilanza sul rispetto da parte dei lavoratori degli standard quantitativi e qualitativi assegnati dall'amministrazione sulla base degli indirizzi della commissione e degli organismi indipendenti di valutazione comportano la decurtazione dell'indennità di risultato fino all'80 per cento.

Ulteriore novità riguarda l'identificazione dei profili dei singoli dipendenti per una corretta determinazione della dotazione organica e della programmazione triennale del fabbisogno di personale. Con una duplice modifica al Dlgs 165/2001 troviamo ancora il dirigente di regioni ed enti locali in prima linea: tali documenti e i loro aggiornamenti sono elaborati su proposta dei dirigenti competenti, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti delle strutture cui sono preposti; l'obiettivo è un'organizzazione più vicina alle specifiche necessità dei vari settori sulla base degli obiettivi assegnati nel raggiungimento dell'interesse della comunità amministrata. La retribuzione

di risultato viene stoppata anche in caso di mancata predisposizione del piano della performance e del programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'amministrazione.

Anche il ridisegnato procedimento disciplinare fa del dirigente il primo attore, soprattutto laddove si tratti di sanzioni più leggere (si vedano gli articoli a pagina 7) in cui è necessario agire senza passare dall'ufficio specificamente individuato.

Continua inoltre l'operazione trasparenza. In linea con quanto già previsto dalla legge 69/2009, il Dlgs 150/2009 sottolinea ancora una volta che nell'ambito della accessibilità totale delle informazioni, vanno pubblicati sul sito internet i premi stanziati e distribuiti suddivisi tra dipendenti e dirigenti. Confermata inoltre la divulgazione di curricula e retribuzioni dei dirigenti. Novità assoluta invece la pubblicazione dei curricula anche degli incaricati di posizione organizzativa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA