

Ddl «Zangrillo»

**SVILUPPO DELLA CARRIERA DIRIGENZIALE - VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE E NON DIRIGENZIALE**

Giuseppe Beato

Il ddl si compone di due capi

- Capo I (articoli 1-10): Disposizioni di modifica della disciplina in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
- Capo II (articoli 11- 14) : disposizioni di modifica al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 3, Comma 1, 1° periodo:
Punteggi apicali e riconoscimento delle eccellenze

1. «Al fine di garantire alla valutazione *effettività e progressività*, non possono essere attribuiti, nell'ambito di ciascun ufficio dirigenziale generale, o di livello corrispondente secondo il relativo ordinamento, **punteggi apicali** in misura superiore al **trenta per cento** delle valutazioni effettuate per ciascuna categoria o qualifica».
2. «il **riconoscimento delle eccellenze** non può superare la misura del **venti per cento**» .

Articolo 3, Comma 1, 2° periodo: riduzione dei fondi dell'area dirigenziale

«Le economie derivanti dalla riduzione della retribuzione legate alla performance sono destinate all'incremento delle somme destinate alla retribuzione della performance del personale non dirigenziale».

Considerazioni

E' prevista **un'operazione di esproprio** e trasferimento dei fondi dei dirigenti e dei professionisti ai relativi comparti contrattuali. Non c'è alcuna trasparente motivazione in questo, se non l'intenzione nascosta di finanziare le performance delle elevate professionalità, erroneamente collocate nei comparti. Il decreto legge costituiva, invece, il luogo e l'occasione giusta per disporre l'inserimento delle elevate professionalità nelle aree dirigenziali di contrattazione.

Altri articoli del Capo I

Si tratta di una serie di integrazioni/correzioni al testo del decreto legislativo «Brunetta» n. 150/2009, con riferimento ai criteri di programmazione degli obiettivi e di successiva valutazione delle performance «organizzative e individuali».

Si tratta di correzioni, non memorabili, che puntano a definire in modo più stringente le modalità di azione richieste alle pubbliche amministrazioni.

Si insiste in più punti sulla «**valutazione indipendente**» delle performance aziendali, confermate alla competenza degli oo.ii.vv. (organismi indipendenti per la valutazione), prevedendo anche «*la progressiva partecipazione di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione*» anche «*da parte degli utenti esterni di riferimento*» (artt. 1, 2 e 3).

Articoli 7 e 10

Articolo 7: il **parere degli oo.ii.vv. sul sistema di misurazione e valutazione della performance** - da adottare annualmente da ciascuna amministrazione (art. 7 d. lgs. 150/2009) – da «vincolante» che era, diventa «**non** vincolante».

Articolo 10: detta una serie di disposizioni finalizzate al «*rafforzamento del controllo della performance, dell'indipendenza e della terzietà del controllo*» anche mediante «***organismi esterni di valutazione composti da professionisti specializzati nel settore delle risorse umane e della valutazione della performance, nonché dagli stakeholder di riferimento e dalla collettività per le amministrazioni territoriali***».

Considerazioni: persistenti limiti del «sistema oo.ii.vv.»

Anche in presenza di finalità di rafforzamento dei sistemi di valutazione esterna delle performance organizzative, permane l'intrinseca debolezza dell'attuale sistema, basato com'è su organismi designati dai soggetti che devono essere valutati e da questi ultimi retribuiti.

La natura **indipendente** dei controlli sulle performance di un'amministrazione pubblica non può che essere garantita da organismi **ESTERNI** alle amministrazioni - indipendenti e imparziali in quanto esterni - come in U.S.A., nel Regno Unito e in Francia.

Risulta sostanzialmente eluso il dettato di cui all'art. 100 della Carta Costituzionale che prevede : *«La Corte dei conti.....Partecipa, nei casi e nelle forme stabilite dalla legge, al **controllo sulla gestione finanziaria degli enti a cui lo Stato contribuisce in via ordinaria. Riferisce direttamente alle Camere sul risultato del riscontro eseguito**».*

Capo II: articoli 11- 14: accesso alla dirigenza

Sistema vigente (art. 28 d. lgs 165/2001)

- 50% dei posti disponibili, per corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla **Scuola Nazionale dell'Amministrazione**;
- 30% per concorso indetto dalle **singole amministrazioni** riservata al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti, che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'area o categoria apicale.
- **concorso unico gestito da commissione RIPAM** - ai sensi dell'articolo 35, comma 4-ter, del d. lgs 165/2001 – *«fatte salve le altre modalità stabilite a legislazione vigente»*.

Modifiche art. 11 del ddl all'articolo 28

- 50% dei posti disponibili, per corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla **Scuola Nazionale dell'Amministrazione**;
- 20% per **«concorso indetto da commissione RIPAM o dalle singole amministrazioni»**;
- 30% per **«sviluppo di carriera del personale non dirigenziale in servizio presso l'amministrazione»**

Articolo 11: procedura d'immissione del 30% della dirigenza pubblica di seconda fascia

(nuovo art. 28, comma 1-sexies)

- **Commissione indipendente di valutazione comparativa** con **sette componenti**: «presieduta da un dirigente generale di ruolo proveniente da un'altra amministrazione», «quattro dirigenti di livello generale appartenenti ai ruoli o in servizio presso l'amministrazione che ha indetto la procedura» e da «due professionisti qualificati nella valutazione e selezione del personale (assessor), provenienti da un'amministrazione diversa da quella procedente o dal settore privato». «I componenti della commissione sono estratti a sorte attraverso il portale InPA» .
- **Partecipanti ai lavori della Commissione**: «il dirigente gerarchicamente sovraordinato a ciascun candidato con funzioni di relatore e un componente dell'Organo indipendente di valutazione, con funzioni di supporto».

Segue articolo 11:
procedura d'immissione del 30% della dirigenza pubblica di seconda
fascia

(nuovo art. 28, comma 1-sexies)

- **Compiti della Commissione:** «colloquio di esclusivo carattere esperienziale-attitudinale e motivazionale» che tiene conto «della *performance* conseguita dal candidato nei cinque anni precedenti o nei due anni di servizio nell'area della elevata qualificazione, della complessità degli obiettivi assegnati e di quelli conseguiti» e «di una relazione dettagliata, sottoscritta dal dirigente sovraordinato al candidato».
- **Conferimento di un incarico** di «durata non superiore a tre anni» (quindi può essere di durata anche inferiore, senza indicazione di un minimo – n.d.r.) «rinnovabile una sola volta» .

Segue articolo 11:
procedura d'immissione del 30% della dirigenza pubblica di seconda
fascia

(nuovo art. 28, comma 1-sexies)

Inserimento nei ruoli della dirigenza di seconda fascia: decorso un periodo di quattro anni dal conferimento e rinnovo dell'incarico, con procedura affidata a una **nuova Commissione indipendente** viene valutata *«l'attività svolta in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati e di dimostrazione di adeguate attitudini e capacità manageriali»*.

Articolo 13

Responsabilità dirigenziale

Come ulteriore competenza del dirigente, legata alla «*valutazione del potenziale*» e di «*valorizzazione*» del proprio personale, «*ciascun dirigente redige annualmente una relazione in cui indica il personale ritenuto idoneo ad assumere funzioni dirigenziali, o comunque superiori a quelle rivestite*».

Considerazioni sugli articoli 11 e 13 del ddl:
procedura d'immissione del 30% della dirigenza pubblica di seconda fascia

- Il procedimento è lungo e farraginoso: passano anni prima che un funzionario possa essere immesso a pieno titolo nella dirigenza pubblica. Non si supera una dimensione di sostanziale autoreferenzialità della valutazione «selettiva e comparativa».
- Molto migliore lo strumento principe del concorso, che potrebbe essere rimesso alla responsabilità della **Scuola Nazionale dell'Amministrazione come all'ENA francese**, la quale ultima bandisce concorsi per futuri dirigenti secondo le seguenti proporzioni:
 1. Il 50% dei posti all'ENA è selezionato tramite concorso-corso per i neolaureati. Il requisito minimo è il possesso di un diploma di laurea triennale.
 2. Il 40% dei posti all'ENA è riservato a funzionari di ruolo che hanno maturato almeno 4 anni di esperienza professionale.
 3. Il 10% dei posti, il c.d. Terzo Concorso, è riservato a persone con oltre 8 anni di esperienza nel privato ed è finalizzato a permettere ingressi di professionalità provenienti da altri settori.

Articolo 12

Modifiche in materia di **accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia**

(modifiche all'articolo 28-bis del d. lgs. 165/2001)

- E' confermata la percentuale del 50 % dei posti disponibili attribuibili per concorso per titoli ed esami;
- Per il restante 50% dei posti disponibili «*riservati allo sviluppo di carriera del personale dei ruoli dirigenziali di seconda fascia*» si adotta la medesima procedura per l'accesso «interno» del 30% dei dirigenti di seconda fascia (Commissione indipendente).
- Conseguo il conferimento di un «**incarico dirigenziale generale temporaneo**» «per un periodo di almeno cinque anni».
- Al termine del periodo, la **valutazione finale di idoneità per «l'inserimento nei ruoli della dirigenza di prima fascia»** (che può dare «*esito negativo*») viene effettuata a una nuova Commissione indipendente.

Considerazioni sull' articolo 12 del ddl:
modifiche in materia di **accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia**

E' una previsione gravemente lesiva della stabilità della dirigenza pubblica, in quanto **relega in un tempo indefinito («almeno cinque anni») la condizione di incarico temporaneo del 50% delle funzioni apicali fondamentali** di tutte le amministrazioni pubbliche.

C'è **lesione del principio di imparzialità** di cui all'articolo 97 della Carta Costituzionale, di cui la stabilità del dirigente pubblico costituisce diretta conseguenza.