

Provincia Regionale di Ragusa



RASSEGNA

STAMPA

Lunedì 30 novembre 2009

A cura dell'Ufficio Stampa e Ufficio Relazioni con il Pubblico

PROVINCIA REGIONALE DI RAGUSA

Ufficio Stampa

Ufficio Relazioni con il Pubblico

ENTE PROVINCIA

Rassegna stampa quotidiana

FORMAZIONE

.....

Primo incontro della cabina di regia sul monitoraggio

●●● Prima presa di contatto della cabina di regia che si occuperà del coordinamento e monitoraggio delle attività di formazione che l'assessorato al Territorio e Ambiente sta avviando nell'ambito della tutela e sostenibilità ambientale. L'incontro è servito per illustrare ai rappresentanti dei comuni le modalità organizzative e le finalità dei corsi che prenderanno il via oggi. Tre le sedi individuate per ospitare questi corsi e precisamente Modica, Ragusa e Vittoria. (*GN*)

PROVINCIA. «Nessuna volontà di penalizzarle»

I «tagli» alle associazioni Cavallo replica a Nicosia

●●● «Non c'è stata alcuna volontà di penalizzare le associazioni antiracket stornando somme per 2500 euro nella manovra di assestamento del bilancio votata dalla giunta provinciale perché in ufficio non sono pervenute richieste e progetti che prevedevano l'impegno di quelle somme in quest'ultimo mese di esercizio finanziario». Così l'assessore allo Sviluppo Economico Enzo Cavallo risponde al capogruppo consiliare del Pd Fabio Nicosia che aveva lamentato la «disattenzione della maggioranza e dell'amministrazione nei confronti delle associazioni che combattono il racket delle estorsioni». Cavallo dice inoltre: «Devo aggiungere che il contributo ordinario per fini istituzionali all'Associazione - afferma Cavallo - è inserito nella contribuzione ordinaria. Quindi, non c'è alcuna volontà

di non stare vicino alle associazioni impegnate nei difficili percorsi di affermazione della legalità». Anche il presidente della commissione Sviluppo Economico, Salvatore Mandarà, replica a Nicosia: «La commissione che presiedo ha prestato orecchio a quelli che sono i bisogni dell'Associazione. Durantel'incontro il presidente Santamaria - aggiunge Mandarà - ha più volte ribadito che non si aspetta dalla provincia aiuti economici, essendo l'associazione una onlus, bensì chiede aiuti sia dal punto di vista medico, nel senso di dare supporto psicologico a chi vive sotto minaccia di estorsione, e soprattutto chiede che l'ente metta a disposizione le proprie risorse legali che ha al suo interno, affinché curino in maniera del tutto gratuita la parte burocratica dell'associazione. (G.N.)

Santa Croce Camerina La Provincia presenta il progetto **Discarica di contrada Dammuso** **Via libera alla messa in sicurezza**

Federico Dipasquale
SANTA CROCE CAMERINA

Importante intervento di recupero ambientale da parte della Provincia, dopo diverse sollecitazioni da parte dell'amministrazione comunale. È stato presentato infatti all'Agenzia rifiuti e acqua di Palermo, il progetto di messa in sicurezza d'emergenza dell'ex discarica di contrada Dammuso, nella zona nord-est del paese, soggetta in estate a fenomeni di autocombustione che ne accrescono i pericoli per l'ambiente e per il territorio.

Il progetto, presentato dal settore «Valorizzazione e tutela ambientale» della Provincia, è

stato redatto grazie all'intesa tecnica tra l'amministrazione provinciale e il Comune di Santa Croce Camerina nel corso del 2008. L'opera, inserita nel piano triennale delle opere pubbliche della Provincia, sarà finanziata mediante i fondi Por 2007-2013.

«Il progetto della discarica di contrada Dammuso – rileva l'assessore provinciale al Territorio e ambiente, Salvo Mallia – rappresenta un ulteriore tassello che si aggiunge all'azione per mettere in sicurezza discariche non in esercizio avviata da due anni e mezzo a sostegno dei comuni della provincia iblea. Entro la fine di questo anno – precisa



L'assessore Salvo Mallia

l'assessore provinciale – arriveranno i primi finanziamenti per la messa in sicurezza di questi siti per cui il passo successivo sarà quello di individuare fondi finalizzati al recupero ambientale. Se è necessario mettere in sicurezza dette aree – osserva l'assessore Mallia – è anche di fondamentale importanza valorizzarle in quanto non possiamo lasciare ferite aperte sul nostro territorio già fin troppo deturpato.

Un plauso all'intervento dell'amministrazione provinciale giunge dal sindaco Lucio Schembari che «esprime soddisfazione per la presentazione del progetto».

Schembari sottolinea che con la messa in sicurezza della discarica di contrada Dammuso si completa la messa in sicurezza delle ex discariche del territorio comunale, dopo che è stata messa in sicurezza, con una spesa di un milione di euro quella di contrada Petrarò. •

CONSORZIO UNIVERSITARIO. Ancora polemiche con l'attuale «Cda»

La denuncia di «Idv»: la bozza dello statuto non è stata inviata

●●● «Consortio Universitario: il ritorno...al punto di partenza». Il coordinamento provinciale di Italia dei Valori titola così una nota dopo la ripresa del dialogo con il rettore Antonino Recca con la mediazione dell'assessore regionale ai Beni Culturali, Lino Leanza. In realtà dopo gli stati generali di lunedì Italia dei Valori aveva chiesto: «Il Cda deve riprendere un confronto costruttivo con l'Università di Catania senza avventurarsi in strade ancora più impervie e difficili». Ieri Idv nella nota afferma: «Pieno apprezzamento all'assessore Leanza per avere promosso con celerità il confronto che ha consentito a Rettore e Cda di pervenire a miti consigli e alla fine, pur senza alcuna novità, si è rimessa la "palla" al centro esattamente come avevamo auspicato

e sollecitato. Adesso l'auspicio e la nostra vigilanza darà attenzione alla garanzia che gli studenti di Ragusa abbiano tutti i servizi efficienti e puntuali senza subire penalizzazioni di sorta». Ma il coordinamento provinciale di Italia dei Valori intende fare delle precisazioni sulla mancata approvazione delle modifiche allo statuto da parte del consiglio comunale di Ragusa e del consiglio provinciale. «Il giorno dopo gli "stati generali" il gruppo IdV alla Provincia ha avanzato formale richiesta al Presidente del Consiglio Provinciale per conoscere le date di arrivo alla Provincia dello statuto ri-modificato dal Cda del Consorzio e nella seduta di venerdì 27 novembre, i capigruppo Consiliari, all'unanimità hanno preso atto che nessuno statuto è pervenuto

alla Provincia per essere riesaminato e si è avanzata formale richiesta al Cda del Consorzio per avere inoltrato lo statuto modificato. Ancora una volta le affermazioni di Italia dei Valori - dice Gianni Iacono - si confermano pienamente coerenti con le "carte" e con i fatti mentre le strumentalizzazioni demagogiche, le costruzioni di capri espiatori, purtroppo ampiamente diffuse senza alcuna verifica, si confermano per ciò che sono». (GN)

Università Iacono (Idv): «Ma dov'è la bozza dello Statuto?»

«Nessuno Statuto del Consorzio universitario è pervenuto alla Provincia per essere riesaminato»: lo rende noto il capogruppo di Italia dei valori, Gianni Iacono, che risponde indirettamente al consiglio d'amministrazione del Consorzio che, sabato scorso, aveva lamentato i ritardi di Comune e Provincia nell'approvare un atto che è di fondamentale importanza per assicurare basi più solide alle facoltà e ai corsi di laurea decentrati presenti in città.

Proprio per evidenziare questi ritardi, e per sollecitare un'approvazione rapida dello Statuto, il consigliere d'amministrazione Sebastiano Gurrieri aveva anche lanciato una sorta di ultimatum, dicendosi disponibile a dimettersi, qualora Comune e Provincia non avessero rispettato le scadenze imposte dalla particolare contingenza.

La conferenza dei capigruppo, secondo quanto rende noto lo stesso Iacono, ha già richiesto al Consorzio di inoltrare la bozza dello Statuto nella sua nuova versione.

Italia dei valori punta l'attenzione anche sui servizi che occorre rendere agli studenti per garantire loro un sereno percorso di formazione e di ricerca. «La nostra vigilanza - assicura Iacono - sarà orientata alla garanzia che gli studenti di Ragusa abbiano tutti i servizi efficienti e puntuali, senza che chi studia a Ragusa subisca penalizzazioni di sorta».

ORO BLU

«L'acqua resti pubblica»

MICHELE BARBAGALLO

RAGUSA. No alla privatizzazione dell'acqua. Si moltiplicano le iniziative in provincia di Ragusa contrarie alla scelta di consentire l'intervento di aziende private nella gestione del prezioso liquido, secondo quanto è stato in esame in Parlamento. Nei giorni scorsi al Consiglio provinciale Venerina Padua ha presentato una specifica mozione, così come avvenuto anche in alcuni Consigli comunali. Intanto ieri mattina a Ragusa i Giovani Democratici, ovvero i giovani del Pd, hanno organizzato un confronto partendo dalla lettera aperta di qualche giorno fa di padre Alex Zanotelli che ha lanciato un appello alle istituzioni politiche e alle comunità locali.

I Giovani Democratici, è stato detto ieri mattina, chiedono che i vari Comuni della provincia iblea, nelle sedi opportune, inizino da subito ad intraprendere iniziative atte a dichiarare l'esclusione del servizio idrico dai servizi pubblici locali di rilevanza economica, riconoscendo l'autonomia di scelta dei modelli di affidamento da parte degli Ato ed enti locali. Si tenterà di allargare ulteriormente il comitato "No alla privatizzazione dell'acqua" e contestualmente si andranno a promuovere iniziative atte a sensibilizzare l'opinione pubblica sui grandi problemi economici-sociali consequenziali ad una privatizzazione della gestione di un bene-diritto quale l'acqua.

RAGUSA

Appello per il piano per lo sviluppo rurale

L'agricoltura iblea rischia di essere tagliata fuori dai Piani per lo sviluppo rurale programmati dalla Regione Sicilia per il 2007-2013 dalla Regione siciliana. Lo stato d'allerta ha spinto l'Ordine degli agronomi ad agitare le acque della politica facendosi promotore di un incontro con la deputazione regionale iblea. Un appello a cui la politica ha risposto in maniera compatta: riuniti intorno ad un tavolo comune per un confronto sui "punti critici" del PSR, i deputati regionali Ammatuna, Incardona, Di Giacomo, Minardo e Ragusa che hanno raccolto preoccupazioni e timori espressi dai professionisti Il presidente dell'Ordine, Gurrieri, il vicepresidente Re, insieme ai consiglieri Gambuzza, Margani, Balloni, Allecci, Fratantonio, Migliorisi hanno illustrato le parti in ombra dei Piani di sviluppo rurale. Primo aspetto sollevato: il forte ritardo attuativo delle misure.

"Così - commentano Re e Margani - si rischia di

incorrere nell'automatico disimpegno delle somme stanziare dalla Comunità europea". Rischio marginale considerato che il vero gap contenuto nei PSR consiste nell'inclusione della provincia ragusana nelle aree urbane e nella conseguente sua marginalizzazione nell'accesso ai finanziamenti. "L'errore - ribadiscono i professionisti - costerà caro all'economia del territorio facendole perdere le priorità di priorità di spese previste dai Piani". E purtroppo c'è di più: i PSR penalizzano soprattutto i comuni ad alta vocazione agricola. "In conseguenza di questa logica - aggiungono Re e Margani - che ha comportato una territorializzazione di discutibile valore tecnico-economico, i Comuni di Acate, Vittoria e Comiso sono stati inclusi tra i territori a minore priorità e in questo modo esclusi dai alcuni benefit finanziari".

In particolare le aree agricole di quei territori, per colpa della miopia concettuale e formale contenuta nei PSR, non potranno attingere ai finanziamenti per la diversificazione delle attività e la possibile riconversione nel settore dell'agriturismo, e cosa ancora più grave, l'ortofrutta iblea non avrà alcun sostegno per attività di marketing e promozione. "Ci sembra - concludono gli agronomi - ingiusto ed irrazionale continuare ad attribuire bassa priorità al formaggio Ragusano dop, all'olio dei Monti Iblei ed alla Docg Cerasuolo di Vittoria". Ventilata infine il rischio di non potere attingere ai finanziamenti previsti dalla misura 121 del PSR per la mancanza di supporti informatici nella redazione del Business plan. La deputazione iblea, condividendo in toto il pacchetto delle rimostranze, ha prospettato l'urgenza di un incontro con l'assessorato regionale all'Agricoltura.

DANIELA CITINO

PROVINCIA REGIONALE DI RAGUSA

Ufficio Stampa

Ufficio Relazioni con il Pubblico

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Rassegna stampa quotidiana

La storia

Salta il parere (vincolante) sui cinque esperti della commissione

Ma l'Authority antifannulloni si è arenata sul voto del Senato

E la sera, davanti alle telecamere di «Annozero», Tremonti aveva confermato a Michele Santoro di aver fatto la pace (o almeno la tregua) con il suo collega che qualche giorno prima lo aveva duramente attaccato in una intervista al *Corriere*. Era giovedì, appunto. Resta il dubbio se, anticipando l'abbraccio di un giorno, si sarebbe potuto evitare uno spiacevole incidente che adesso complica il percorso della co-

siddetta «riforma Brunetta». È successo al Senato nel primo pomeriggio di mercoledì 25 novembre, quando il parere vincolante della commissione Affari costituzionali sulle nomine dei componenti di un organismo cruciale per l'attuazione della legge voluta dal ministro della Funzione pubblica non è passato come doveva, cioè con la maggioranza dei due terzi. Un siluro incomprensibile, se non alla luce dei rapporti complicati fra gli eterni duellanti Brunetta e Tremonti. Si tratta della Commissione

per la valutazione, l'indipendenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche. In sostanza, quella che avrebbe dovuto rappresentare all'origine bipartisan della riforma, la famosa Authority «antifannulloni».

Il decreto legislativo di attuazione della legge Brunetta stabilisce che i componenti sono cinque, «scelti tra esperti di elevata professionalità». Il provvedimento dice pure quali sono i criteri di nomina: ci vuole un decreto del presidente della Repubblica «previa» decisione del Consiglio dei ministri su proposta di Brunetta di concerto con il ministro per l'attuazione del programma, sempre che le «competenti commissioni diano parere favorevole espresso a maggioranza dei due terzi dei componenti». Non basta. Tutto questo deve avvenire tenendo conto «del principio delle pari opportunità del genere». Cioè senza discriminare le donne. Da notare che il ministero dell'Economia, nonostante la commissione debba operare «in collaborazione» con la Ragioneria generale dello Stato, non ha alcuna voce in capitolo. E non è un mistero che a via XX Settembre la faccenda sia andata piuttosto di traverso.

Quando il meccanismo di nomina è questo (come nel caso dei componenti dell'autorità per l'energia) è inevitabile che centrodestra e centrosinistra si mettano d'accordo prima sui nomi, in base agli equilibri politici. E così è successo anche stavolta. Senza troppi sforzi di fantasia. Chi si aspettava radicali innovazioni, per una riforma che dovrebbe dare uno scossone alla pubblica amministrazione, è ri-

masto piuttosto deluso. Brunetta ha avanzato le candidature dell'ex presidente della commissione per la garanzia del diritto di sciopero, Antonio Martone, del suo ex capo di gabinetto Filippo Patroni Griffi, ora segretario generale dell'autorità della privacy, e dell'esperto di valutazio-

ne Luciano Hinna, consulente governativo di lungo corso. Il centrosinistra ha avanzato i nomi di Luisa Torchia, avvocatessa e consigliere della Cassa di Risparmio di Roma, già presidente con il governo Prodi del comitato per la valutazione strategica delle amministrazioni (posto ora occupato da Paolo Cirino Pomicino) e di Pietro Micheli. Su cinque componenti, c'è una sola donna. E già non ci siamo. Ma non è certamente per questo che al Senato le cose sono andate storte. Al momento di votare, naturalmente a scrutinio segreto, si è scoperto che dei 27 componenti ne mancavano sette. Non c'era l'ex presidente della Repubblica Francesco Cossiga e mancavano tre esponenti del Pd. Ma soprattutto, erano assenti quattro senatori della maggioranza: tre del Pdl (Claudio Fazzone, il sindaco di Afragola Vincenzo Nespoli e Andrea Pastore) e l'autonomista siciliano Giovanni Pistorio. Ma 20 su 27 sarebbero bastati, per raggiungere la fatidica soglia dei due terzi. Se non ci fossero state quattro schede bianche, una nulla, un astenuto e un voto contrario. Alla fine i voti favorevoli sono stati soltanto 13. Nel centrosinistra assicurano che il voto favorevole dei senatori dell'opposizione presenti è stato compatto come da accordi: se è davvero così i birichini sarebbero quindi nella maggioranza. E adesso? In teoria sarebbe tutto da rifare. Altri nomi, altre votazioni, altro tempo perso. Sempre che non si trovi un modo, magari un po' pasticciato, per dare un'aggiustatina a questa brutta faccenda. Ma se i segnali di pace sono questi...

Sergio Rizzo

Brunetta: gentilezza per legge

Statali, nuove regole. Raddoppia l'una tantum per i precari

ROMA — «Io sostengo che pur nel rigore si possono fare le riforme strutturali, che non solo non costano nulla, ma che aiutano il Paese. Tremonti invece è più preoccupato, indicando che nella fase del dopo crisi occorre essere guardinghi». Il ministro della Funzione Pubblica, Renato Brunetta, torna a sollecitare interventi per stimolare l'economia. «Bisogna accompagnare questa fase di dopo crisi con riforme di modernizzazione del Paese, perché le riforme vanno fatte anche in periodi di vacche magre: vuol dire far funzionare il sistema, stimolare la parte migliore del Paese ed eliminare gli sprechi», ha detto il ministro, nel consueto appuntamento con la radio Rtl per il «Brunetta della domenica», annunciando la sua prossima campagna. «Una battaglia per la gentilezza: l'obbligo del-

la gentilezza e cortesia negli uffici pubblici, contro le molestie burocratiche. I pubblici dipendenti tutti, tra pochi mesi quando sarà approvata la mia legge,

dovranno essere gentili e cortesi». «Le mie proposte non comportano necessariamente un aumento della spesa pubblica» ha aggiunto Brunetta, ricordando l'intervento sulla pubblica amministrazione «che sta dando dei frutti». «Nella Finanziaria si sta facendo un intervento di semplificazione con la riduzione degli enti inutili, come le comunità montane o anche il numero degli eletti nei vari organi di rappresentanza» ha ricordato inoltre Brunetta. Prende intanto forma il pacchetto lavoro definito negli emendamenti del governo alla Finanziaria. Tra le misure più rilevanti il raddoppio dell'una tantum per i co.co.pro. L'assegno per i precari che perderanno il lavoro salirà da 2 mila euro fino a 4 mila.

Mario Sensini

© RIPRODUZIONE RISERVATA

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 (dagli 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 attinenti 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

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 ciascun 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 fin ora, 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.

SUL TERRITORIO

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

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'obbligo

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.

Il testo inciampa nell'applicazione ai piccoli enti

■ Non è garantita la parità di trattamento fra piccole amministrazioni statali e piccole amministrazioni locali. La questione nasce in merito all'applicazione dell'articolo 19 del Dlgs 150, in particolare dei commi 2 e 3. Il comma 2 prevede le tre fasce di merito, a cui corrispondono quantità di risorse differenti, mentre il comma 3 prevede che, per i dirigenti, lo stesso meccanismo sia adottato con riguardo al riconoscimento della retribuzione di risultato. Il successivo comma 6 stabilisce una deroga, e prevede che le tre fasce non trovino applicazione quando i dipendenti dell'amministrazione siano pari o meno di 8 o i dirigenti siano pari o meno di 5. Lo stesso comma 6 fa salva, però, l'applicazione del principio: la quota prevalente di premi legati alla performance deve essere corrisposta ad un numero ristretto di dipendenti e dirigenti, anche nelle piccole amministrazioni statali.

L'articolo 31, invece, elenca gli articoli e i commi che devono trovare attuazione anche nei confronti delle amministrazioni locali. Tra questi, manca l'articolo 19 nella sua totalità e la motivazione sta nel fatto che lo stesso articolo 31, al comma 2, reca le disposizioni per regioni, province e comuni in materia di fasce. Ma se l'articolo 19 non si applica agli enti locali, anche la deroga di cui al comma 6 non può essere applicata e, quindi, anche i piccoli comuni devono implementare tutto il sistema previsto per le amministrazioni di maggiori dimensioni. Se la ricostruzione dal punto di vista logico appare corretta, viene im-

mediatamente in rilievo l'incongruità della conclusione. Che senso ha dividere in fasce i pochi dipendenti di un piccolo comune? O applicare i differenti livelli di performance quando sono presenti tre dirigenti, situazione molto diffusa nelle piccole realtà? Quali costi si devono sostenere per raggiungere il risultato voluto dalla riforma Brunetta? Allora, forse, si dovrà trovare una soluzione per far rientrare nella disposizione derogatoria quell'elevato numero di piccoli

IL PROBLEMA

Le disposizioni rivolte a chi ha fino a 5 dirigenti oppure 8 dipendenti fanno riferimento solo alle amministrazioni statali

enti locali, per i quali sembrava scritto *ad hoc* l'articolo 19, comma 6. Non si capisce, infatti, il senso di una norma che riguarda le poche amministrazioni statali che abbiano un numero di dipendenti non superiori a 8, quando ne restano esclusi dall'applicazione, secondo i dati forniti dalla Ragioneria dello stato, i 2.321 comuni che hanno fino a 8 dipendenti o i 7.800 che hanno fino a 5 dirigenti.

La soluzione non può che essere rappresentata da una modifica legislativa, considerato che la delega contenuta nella legge 15/2009 non si esaurisce con il Dlgs 150/2009 e che non appare praticabile la strada di una interpretazione estensiva dell'articolo 19, comma 6.

Premi raddoppiati per i dipendenti con risultati al top

Senza risorse il 20-25% del personale

PAGINA A CURA DI
Tiziano Grandelli
Mirco Zamberlan

■ Prove per una nuova stagione nella valutazione dei dipendenti della pubblica amministrazione. L'obiettivo è di evitare che gli slogan sul «premiare i migliori» si traducano nei fatti in «tutti sono i migliori», come spesso è accaduto.

La scelta di spingere sulla meritocrazia viene declinata sottraendo alla contrattazione la valutazione e la premialità e fissando le regole in una legge. Si scardina così il rapporto politica-dirigenza-sindacati che spesso ha prodotto risultati "viziosi". Poiché in passato la valutazione veniva sostanzialmente aggirata riducendo il più possibile il salario accessorio da legare al merito, spingendo verso le progressioni orizzontali e distribuendo a pioggia le poche risorse destinate al risultato, sono state introdotte due previsioni innovative.

La prima: una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato va destinata alla performance individuale, (articolo 40, comma 3-ter, Dlgs 165/2001). Fissare un tetto minimo del 50% di risorse da destinare alla performance individuale blocca però di fatto l'utilizzo delle risorse per altri istituti economici (in particolare le progressioni). Per non rendere formale il vincolo sulla per-

formance i revisori dei conti dovranno vigilare sulla «compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge».

La seconda: la modalità di attribuzione delle risorse è definita dalla norma. Per tutti i dipendenti dovrà essere stilata una graduatoria distinta tra dirigenti e non dirigenti. I dipendenti vengono distinti in tre fasce di merito: alla prima fascia potrà accedere il 25% dei dipendenti che raggiungono le migliori valutazioni, ai quali verrà riconosciuto il 50% delle risorse disponibili per la performance; il secondo gruppo è costituito dal successivo 50% del personale, che godrà del rimanente 50% delle risorse. Senza risorse l'ultimo 25%, anche se si tratterà di dipendenti che non necessariamente abbiano raggiunto risultati insufficienti. In questo modo, i dipendenti collocati nella prima fascia vedranno raddoppiarsi la retribuzione collegata alla performance togliendo di fatto la produttività a chi si colloca nella fascia più bassa, con evidenti ripercussioni sul clima organizzativo.

Due sono le deroghe definibili dalla contrattazione decentrata. Sulla prima fascia è possibile modificare di 5 punti percentuali (andando quindi dal 20% al 30%) il numero dei componen-

ti, con compensazione sulle successive due fasce. Sulle successive due fasce si potrà al contrario intervenire con una diversa distribuzione delle risorse rispetto a quanto previsto dalla norma. In altre parole si potrà ridurre la quota del 50% da destinare alla seconda fascia destinando una quota di risorse anche ai dipendenti che si collocano nell'ultima fascia.

Il sistema delle deroghe consente di muovere il modello sia nella direzione di una spinta ulteriore verso la meritocrazia sia verso una differenziazione più mitigata. Infatti, restringendo la prima fascia al 20% dei dipendenti è possibile riconoscere un premio pari a 2,5 volte quello percepito attualmente. Il tutto a scapito di un 30% di dipendenti che non percepiranno alcun premio. Al contrario, portando la prima fascia al 30% e contraendo l'ultima al 20%, e insieme riducendo le risorse della seconda fascia al 37% a favore dell'ultima fascia, si determinerà un incremento del 66% di risorse per il 30% dei dipendenti e un premio per tutti gli altri ridotto dal 25% al 35 per cento.

Sulle deroghe vigilerà direttamente la Funzione pubblica, anche se non è chiaro come potrà intervenire in caso di elusioni visto che è previsto solo il «monitoraggio» con successiva informazione al Ministro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Incentivi legati a obiettivi concreti

La retribuzione di risultato spetta solo in caso di miglioramento dei servizi resi ai cittadini

Tiziano Grandelli
Mirco Zamberlan

È il ciclo delle performance il fulcro della riforma Brunetta. Da questo sistema scaturirà la classifica dei buoni e dei cattivi, di chi avrà diritto ai premi e chi resterà a secco, con il rischio di vedersi togliere anche la retribuzione di posizione.

Si tratta, quindi, di un'attività di fondamentale importanza che utilizza i principi cardine del management aziendale. Partendo dalla definizione e assegnazione di obiettivi, indicatori chiari e concreti e valori attesi, tiene sotto controllo la propria

PORTE CHIUSE

In caso di mancata adozione del piano delle performance scattano i divieti di affidare incarichi e di fare assunzioni

attività e verifica a consuntivo i risultati raggiunti. Quindi se la macchina amministrativa accelera, ci saranno anche premi per i dipendenti.

Nell'ambito dei soggetti coinvolti, funzione di primaria importanza viene riservata all'«organo di indirizzo politico amministrativo», al quale è demandato il compito di definire gli indirizzi strategici, di fissare gli obiettivi da raggiungere e individuare le risorse da correlare a ciascun obiettivo. Deve trattarsi di obiettivi non generici che hanno, quale primo compito, quello di migliorare in modo concreto e tangibile i servizi resi ai cittadini e rispondere, con

un grado di qualità sempre più elevata, ai bisogni dell'utenza.

Il Piano delle performance, definito entro il 31 gennaio di ogni anno dallo stesso organismo di indirizzo politico amministrativo, è il documento che riepiloga obiettivi-risorse-indicatori.

La norma prevede un'esplicita sanzione in caso di omessa adozione del Piano, individuata nel divieto di assunzione di personale e di conferimento di incarichi di consulenza e collaborazione. In verità, a pagarne le conseguenze più pesanti saranno proprio i dipendenti ai quali non potranno essere riconosciuti i premi collegati alla performance quali la produttività e le progressioni economiche (articolo 3, comma 4, Dlgs 150/2009). Non si capisce come la sanzione più pesante ricada proprio su quei soggetti che non hanno alcun potere decisionale in tutto il processo.

Obbligatoria, in corso d'anno, la redazione di report da parte dei dirigenti che consentiranno all'organo di indirizzo politico amministrativo, ricorrendo anche ai referti del controllo di gestione, di poter verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi fissati. Dal monitoraggio potranno scaturire eventuali misure correttive rispetto alla strada inizialmente tracciata; misure da inserire tempestivamente nel Piano delle performance.

A conclusione del processo, la relazione sulle performance dovrà descrivere analiticamente il grado di raggiungimento degli obiettivi, sia organizzativi sia individuali, indicandone gli

scostamenti. Uno spazio specifico dovrà essere riservato all'illustrazione del bilancio di genere. Riservata all'organo di indirizzo politico amministrativo è anche la definizione, entro il 30 giugno dell'anno successivo, della relazione sulle performance. Pur non essendo prevista alcuna sanzione specifica, in caso di inadempimento rimane confermato il divieto di attribuzione dei premi ai dipendenti.

Utilizzando i risultati scaturiti dal sistema di valutazione l'organo di indirizzo politico, su proposta dell'organismo indipendente (si veda l'articolo in basso), premia i dirigenti di vertice dell'amministrazione. Sempre attingendo dallo stesso modello, a loro volta, i dirigenti attribuiranno le pagelle ai dipendenti del settore di competenza; proprio la capacità di attribuire voti differenziati costituirà elemento premiante del dirigente.

Ma prima di partire, le regole del gioco, che stanno alla base di tutto il sistema di misurazione e valutazione delle performance dovranno essere esplicitate in un apposito provvedimento. Competente in materia non potrà che essere sempre l'organo di indirizzo politico amministrativo in quanto il documento dovrà contenere le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo. Ancora, saranno individuati percorsi volti a dirimere inevitabili contestazioni sulla valutazione. Le amministrazioni non avranno mano libera ma dovranno sottostare alle direttive che verranno emanate da una apposita commissione centrale.

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 incombenze, 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 inadempienti 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

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 numero 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 potervi 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

Progressioni

La carriera «cresce» solo per i migliori

■ Basta con le vecchie progressioni orizzontali e verticali: secondo il decreto Brunetta sono premi. Le progressioni economiche (ex orizzontali) devono essere attribuite a una quota ben limitata di lavoratori. I criteri sono le competenze professionali e, ancora una volta, i risultati di performance, individuale e collettiva. Mentre il secondo fattore viene ben delineato, sarà il sistema di valutazione a definire le regole per misurare lo sviluppo delle com-

petenze professionali. La collocazione nella fascia di merito alta, per tre anni consecutivi, anche se non collocati nell'ultimo triennio, ovvero per cinque anni non consecutivi, costituirà titolo «prioritario», definizione non presente nel nostro ordinamento e tutta da costruire. Ma la mannaia si abbate sulle ex progressioni verticali, oggi progressioni di carriera. Bisogna ora ricorrere, con atto motivato, alla riserva nei concorsi pubblici, senza nessu-

na deroga per il titolo di studio e nella misura massima del 50% dei posti di ogni singolo profilo professionale. Presupposti sono la disponibilità dei posti nella dotazione organica e il rispetto delle norme in materia di assunzioni. Ancora la collocazione nella fascia di merito alta, per i medesimi periodi sopra riportati, costituiscono titoli "rilevanti". Mentre l'articolo 23 prevede l'entrata in vigore dal 1° gennaio 2010, l'articolo 62, che riprende le stesse disposizioni, non prevede periodi transitori; si ritiene quindi che la nuova disciplina si applichi dal 15 novembre 2009.

© 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.

Nei comuni. Funzioni in crescita

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'impalco 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.

Le assenze ingiustificate portano al licenziamento

Sospeso fino a 3 mesi chi provoca danni agli utenti

PAGINA A CURA DI
Sylvia Kranz

■ Dall'entrata in vigore del Dlgs 150/2009 sono immediatamente applicabili nuove fattispecie disciplinari e nuove tipologie sanzionatorie, alcune tipologie contenute nel codice disciplinare previsto dagli attuali contratti nazionali sono state modificate nei loro elementi costitutivi e assorbite nelle nuove tipologie sanzionatorie introdotte dalla riforma, o in alcuni casi alla fattispecie previgente vengono applicate sanzioni più pesanti.

Fino all'emanazione del prossimo contratto nazionale, che recepirà tutte le novità, convivono entrambe le discipline. In pratica i fatti avvenuti e accertati dopo l'entrata in vigore del decreto dovranno essere contestati secondo le nuove tipologie mentre i fatti avvenuti prima dell'entrata in vigore seguono la disciplina del tempo in cui si sono verificati.

In caso di assenze ingiustificate superiori a tre giorni nel biennio è prevista la sanzione del licenziamento con preavviso. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, una volta accertato il fatto, non ha alcun potere discrezionale, e non è prevista facoltà di riduzione della sanzione.

La nuova normativa contem-

pla anche l'ipotesi che il numero delle assenze ingiustificate sia superiore a sette nei dieci anni. In merito qualche perplessità emerge, da un riferimento temporale così lungo per l'applicazione della recidiva, che potrebbe essere in violazione dell'articolo 7, comma 9 dello Statuto dei lavoratori, dove si dispone che «non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due

SUBITO IN PISTA

Le nuove tipologie sono applicabili per i fatti avvenuti dopo l'entrata in vigore del decreto attuativo

anni dalla loro applicazione»; posto che solo di recidiva decennale possa discutersi in questo caso, dato che il superamento del terzo giorno, comportando immediatamente la sanzione, impedirebbe il maturare di ulteriori giornate di assenza ingiustificata in un unico episodio.

Anche in questo caso occorre considerare pure quanto previsto dai contratti. In regioni ed enti locali, per esempio, in caso di assenze ingiustificate di durata inferiore a quattro giorni, per il personale non dirigente dovrà

farsi riferimento all'articolo 3, comma 5, lettera c) del contratto nazionale del 2008, che prevede la sospensione fino a 10 giorni, mentre per i dirigenti l'articolo 7, comma 8, lettera e) del nuovo contratto nazionale 2006/2009 (la cui ipotesi è stata sottoscritta il 19 novembre scorso) si applica una sospensione dal servizio e dalla retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di sei mesi. Tra le novità introdotte dal contratto nazionale della dirigenza locale si segnala anche la multa da 200 a 500 euro al dirigente che omette di esporre il cartellino identificativo, reintrodotta dal nuovo articolo 55-novies del Dlgs 165/2001. Difficile, in attesa del prossimo contratto, individuare la corrispondente sanzione applicabile in questi casi al personale non dirigente, se non la generica violazione di obblighi non ricompresi in altre ipotesi sanzionatorie.

La condanna dell'amministrazione al risarcimento di un danno a un utente, azienda o, in generale di natura erariale, derivante dalla violazione di obblighi lavorativi stabiliti da norme di legge, regolamento, contratto o dai codici di comportamento comporta, sia per il dipendente sia per il dirigente, la sanzione disciplinare da un minimo di tre giorni ad un massimo di tre

mesi, tenuto conto dell'entità del risarcimento.

Identica sanzione è disposta dal contratto nazionale dei dirigenti nel caso di mancato controllo del proprio personale per prevenire fenomeni di assenteismo, e si prevede il possibile coinvolgimento anche del dirigente preposto all'amministrazione generale del personale in una sorta di corresponsabilità oggettiva.

Viene sanzionata con la sospensione dal servizio fino a tre mesi l'inerzia o la sottovalutazione degli elementi costituenti un illecito disciplinare del collaboratore da parte del dirigente o del responsabile dell'ufficio preposto ai procedimenti disciplinari. Alla sanzione consegue la decurtazione dell'indennità di risultato del dirigente, per un tempo pari al doppio della sospensione. La quantificazione della sospensione disposta in questi casi è legata alla gravità dell'illecito disciplinare che si sarebbe dovuto avviare o per il quale si sia lasciato scadere anche uno solo dei termini, oggi dichiarati tutti a pena di decadenza. Il rifiuto o l'omissione di collaborazione in un procedimento a carico di un lavoratore della stessa o di altra amministrazione comporta la sospensione fino a quindici giorni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Reclutamento

Serve l'avviso pubblico per i nuovi incarichi

■ Più responsabilità per i dirigenti, ma anche più tutele nel conferimento e nella revoca degli incarichi. L'amministrazione non può più individuare i soggetti a cui affidare incarichi dirigenziali *ad personam*, ma deve innanzitutto verificare che la «particolare e comprovata qualificazione professionale», che deve essere posseduta dal futuro dirigente, non sia già presente all'interno dell'amministrazione. Da ciò

emerge il problema degli incarichi dirigenziali affidati a funzionari collocati in aspettativa. Un secondo passaggio consiste nella pubblicazione di un avviso sul sito istituzionale in cui vanno indicati il numero e la tipologia dei posti da ricoprire, nonché i criteri che saranno utilizzati nell'individuazione del dirigente. Sulla base delle manifestazioni di interesse, l'ente assegna l'incarico dirigenziale. Per quanto riguarda

la revoca, essa può avvenire solo per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati. Al contrario, in presenza di valutazione positiva e di processi di riorganizzazione che rendono impossibile il rinnovo dell'incarico ovvero alla scadenza dello stesso, l'amministrazione deve, con ampio anticipo, darne motivato preavviso al dirigente, indicando anche quali posti sono disponibili per un nuovo incarico. Viene, quindi, estremamente limitato il ricorso allo *spoils system*, in presenza di buone prestazioni da parte del dirigente.

Incompatibilità. La griglia

Gestione del personale vietata agli ex politici e sindacalisti

■ 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 rafforzarne 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 statutari. 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 statutari 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

Competenze da dividere fra giunta e consiglio

■ Nel nuovo impianto "meritocratico" delineato dalla riforma Brunetta l'organo di indirizzo politico amministrativo controlla direttamente le fasi strategiche del ciclo delle performance in quanto deve definire il piano delle performance, effettuare il monitoraggio in corso d'anno e verificare a posteriori il grado di raggiungimento degli obiettivi nella relazione sulle performance. E dove non controlla direttamente, interviene a monte nominando l'organismo indipendente e la dirigenza.

Fondamentale a questo punto capire a chi debba essere attribuito tale ruolo negli enti locali. Partendo dall'analisi degli organi dei comuni non vi è dubbio che un'interpretazione letterale lo individui nel consiglio comunale: l'articolo 42, comma 1, del Dlgs 267/2000 indica chiaramente che «il consiglio comunale è l'organo di indirizzo e controllo politico-amministrativo». Discorso analogo vale per le province.

La conclusione, indubbiamente indiscutibile, rappresenterebbe un deciso cambiamento di rotta da parte del legislatore, che finora ha attribuito alla giunta le competenze in materia di obiettivi (articolo 108 del Dlgs 267/2000) per rispondere ad esigenze gestionali in modo celere e dinamico. Ci si può chiedere se il trasferimento al consiglio comunale delle competenze su queste materie possa essere correlato al disegno di legge per la carta delle autonomie. Potrebbe anche essere, ma allo stato attuale si verrebbe a creare un evidente disallineamento tra il Dlgs 267/2000 e il decreto Brunetta. Non si capirebbe inoltre come potrebbero collegarsi la competenza dell'organo esecutivo in materia di Peg e quella del consiglio sul piano delle performance.

Sembra poi ulteriormente singolare che il consiglio comunale debba monitorare in corso d'anno il grado di raggiungimento degli obiettivi quando ad esso è demandato lo stato di attuazione dei programmi. Insomma, questa interpretazione non convince né dal punto di vista normativo né, tanto meno, da quello dell'efficacia e dell'efficienza gestionale.

Andando a leggere nelle pieghe del Dlgs 150/2009, una strada alternativa si può percorrere. Gli articoli 16 e 74 prevedono esplicitamente quali disposizioni costituiscono norme di esclusiva competenza statale e quali rappresentano norme di principio alle quali gli enti locali dovranno adeguare i propri ordinamenti. Bene, tutte le disposizioni contenute negli articoli da 2 a 16, che attribuiscono specifiche funzioni all'organo di indirizzo politico amministrativo, non sono mai richiamate per gli enti locali, neppure come norme di principio da re-

cepire nei propri ordinamenti. Si potrebbe quindi concludere che ciascun ente potrà, nella propria autonomia, decidere a quale organo demandare le competenze sul ciclo delle performance. Ma a ben vedere, si può addirittura interpretare nel senso che il consiglio comunale, non essendo competente in materia, non può essere soggetto protagonista del ciclo delle performance. Si potrebbe quindi concludere che possano essere attribuiti alla giunta quantomeno la definizione del piano delle performance e della relazione sulle performance, così come la nomina dell'organismo indipendente per la valutazione delle performance. Non si deve dimenticare che il ciclo delle performance rappresenta uno strumento per favorire una gestione manageriale efficace ed efficiente, e non un inutile appesantimento burocratico.

T. Grandi
M. Zamboni