

DIRETTIVA PER L'AREA QUADRI

(a cura del Segretario Generale)

- **Area quadri e dirigenti, così il “Recovery” ridisegna le carriere nella P.A. (da pag. 3 a pag. 4)**
PUNTI DI RILIEVO
Il giallo della cancellazione (pag. 3 e 4)
I timori della rappresentatività da parte dei sindacati che hanno boicottato la vicedirigenza (pag. 4)
- **“Recovery”: il Ministro Brunetta presenta il Programma per l’innovazione della P.A. in Conferenza unificata (pag. 5)**
PUNTI DI RILIEVO
Vedere i punti A,B,C, e D e la **dichiarazione in giallo del Ministro Brunetta** che parla dei volti della Repubblica che hanno salvato il Paese dalla **pandemia, medici, infermieri, insegnanti, forze dell’ordine e bravi burocrati (magistrati, diplomatici, professori etc.)**.
- **Il **piano Colao** e la funzione strategica del Middle Management nella Pubblica Amministrazione. Il ruolo dei quadri (pag. 6 e 7)**
PUNTI DI RILIEVO
Ritorna sulle interferenze dei sindacati per affossare la legge voluta dal Ministro Frattini (v. punti segnati in giallo)
Dirstat: **“musa ispiratrice” del Governo dal resoconto stenografico dalla Camera dei Deputati della seduta 159 del 17 giugno 2002 per l’approvazione del disegno di legge Frattini che introduce la vicedirigenza voluta dalla DIRSTAT (da pag. 13 a pag. 16 v. seduta Camera dei Deputati)**
- **Consigli per Brunetta. Sette proposte per riformare la Pubblica Amministrazione (a cura dell’Associazione M&M – da pag. 8 a pag. 12)**
PUNTI DI RILIEVO
Queste proposte furono avanzate dalla DIRSTAT quando era “musa ispiratrice” del Governo, appellativo coniato dall’ opposizione di sinistra. La Dirstat propose di concedere un esodo volontario a coloro che non erano più motivati (da pag. 13 a pag. 16 seduta Camera dei Deputati, v. l’appellativo “musa ispiratrice”)

COME VIENE SOPPRESSA LA NORMATIVA SULLA VICEDIRIGENZA (LEGGE FRATTINI)

- **P.A. Dirstat, Governo ripristini la vicedirigenza (ASCA Roma- pag. 14)**
PUNTI DI RILIEVO
Il Governo Monti sopprime la vicedirigenza per un colpo di mano di concerto con gli oppositori ponendo in essere una norma definita dai giornali “malvestita”
- **P.A. Madia indichi la direzione o almeno la vice-direzione**
(Italia Oggi pag. 15 v. l'evidenza in giallo)
PUNTI DI RILIEVO
Proposta Madia: la cronaca nefanda della soppressione della vicedirigenza
- **Interrogazione a risposta scritta 4/06618 presentata da Luigi Di Maio (M5S) in data 28/10/2014 seduta n. 319 su indicazione della DIRSTAT (v. allegato pag. 16)**
- **La Commissione Europea risponde alla DIRSTAT segnalando la decisione di invitare la Commissione del Parlamento Europeo a prendere posizione per l'istituzione dell'Area Quadri (pag. 17)**
- **Resoconto dell'intervento della DIRSTAT al Parlamento Europeo a Bruxelles (pag. 18)**

Area quadri e dirigenti, così il Recovery ridisegna le carriere nella Pa

FAMAGAZINE LARA NERI 9 Maggio 2021

Nel pubblico impiego arriva l'area quadri. La notizia è nascosta tra le 2.500 pagine delle schede consegnate dal governo al Parlamento e inviate alla Commissione europea. Il Recovery plan italiano prova a ridisegnare le carriere nel pubblico impiego. Lavorare alle dipendenze dello Stato, questa almeno sembra l'intenzione di fondo, assomiglierà sempre di più a lavorare nelle aziende private. La principale novità è che il governo sembra intenzionato a introdurre anche nel lavoro pubblico **l'area "quadri"**.

Una posizione che il Recovery plan chiama di **"middle management"**.

- strengthen the commitment to gender balance;
- overhaul the regulatory framework on vertical mobility, **reforming the career paths to create and access middle management positions ("quadri"), and access senior civil positions ("dirigenti di prima e seconda fascia") from within the administration.** This includes the reform of the performance evaluation system, and the strengthening of the link between career progression and performance evaluation,;
- overhaul the regulatory framework on horizontal mobility to achieve an efficient job market in public administrations including (a) the creation of a transparent single advertisement system for all vacant positions across the central and local administrations (b) the possibility to apply for any available position anywhere, (c) **the abolition of the authorisation to mobility from the administration of origin, and (d) the introduction of significant restrictions to the use of alternative means of mobility not leading to transfers** (i.e. "comandi" and "distacchi"), to make them exceptional and strictly time-limited.

Il rinnovo del contratto e le direttive all'Aran. Che l'intenzione del ministro della Funzione pubblica Renato Brunetta, fosse quella di introdurre l'area quadri, è stata chiara fin dall'inizio. Nella cosiddetta direttiva madre, l'indicazione principale data all'**Aran per aprire il tavolo con i sindacati per il rinnovo del contratto**, una delle novità principali era stata proprio l'indicazione della creazione di una nuova area intermedia tra funzionari e dirigenti. Una volta, però, inviata la prima direttiva "figlia", quella per l'apertura del tavolo per il rinnovo del contratto delle Funzioni centrali (ministeri, agenzie fiscali, Inps), al ministero dell'Economia e delle finanze, è successo qualcosa.

1. Il giallo della cancellazione. La direttiva sarebbe arrivata al ministero con all'interno la previsione dell'area quadri. Ma il testo uscito da via XX settembre l'indicazione esplicita di una nuova area è scomparsa. Cosa è successo? Possibile che il ministero dell'Economia abbia posto la questione delle risorse finanziarie necessarie a istituire una nuova area di

middle management. Farlo con i soldi stanziati per gli aumenti del contratto, comporterebbe un taglio agli scatti dei funzionari. Ma è anche vero che nel Patto per l'innovazione nel lavoro pubblico firmato da Brunetta e dallo stesso Mario Draghi con i sindacati, il governo si è impegnato nella prossima legge di stabilità a trovare le risorse necessarie per l'ordinamento professionale. Cosa è successo davvero, allora?

2. **I timori sulla rappresentatività.** Non è un mistero che alcuni sindacati temono che l'istituzione di una nuova area destinata al *middle management*, ai quadri, possa ridurre il loro peso all'interno delle amministrazioni pubbliche. L'indicazione dell'area quadri, insomma, potrebbe essere stata temporaneamente sacrificata sull'altare di una pace sindacale in vista del rinnovo del contratto. Ma inserire all'interno del *Recovery* inviato a Bruxelles la riforma delle carriere e l'area quadri, rende difficile a questo punto il passo indietro da parte del governo. Le riforme indicate nel Piano di ripresa e resilienza sono la parte sostanziale di un contratto di fatto firmato con la Commissione europea per ottenere i 200 miliardi di aiuti.

La dirigenza e i percorsi interni. La questione del middle management non è l'unica affrontata nelle schede inviate dal governo a Bruxelles e depositate in Parlamento per il *Recovery plan*. Di un certo rilievo sono anche i passaggi sulla dirigenza e quelli sulla mobilità tra varie amministrazioni. Il documento del governo parla esplicitamente di percorsi di carriere per le posizioni dirigenziali di prima e seconda fascia all'interno delle stesse amministrazioni. Cosa questo effettivamente voglia significare ci vorrà ancora un po' di tempo per capirlo. L'idea, tuttavia, sembrerebbe quella di facilitare l'accesso ai vertici delle amministrazioni attraverso percorsi interni di crescita, che potrebbero prendere la forma di corsi concorsi.

Cambia anche la mobilità. Un altro punto della riforma disegnata dal *Recovery plan*, riguarda la mobilità tra le amministrazioni. Sarà resa più semplice. E questo perché cambiare posto all'interno della Pa, sarà considerata un'esperienza arricchente. Il meccanismo di funzionamento dei trasferimenti da un'amministrazione ad un'altra è delineato in maniera abbastanza chiara. Ci sarà una piattaforma *on line* unica, nella quale saranno rese disponibili tutte le posizioni libere e i relativi requisiti necessari per candidarsi, all'interno della Pubblica amministrazione. Chi riterrà di avere un profilo corrispondente alle richieste, potrà farsi avanti e inserire nel sistema la propria candidatura. Se sarà selezionato per quella posizione, non dovrà più avere il nulla osta della propria amministrazione per il trasferimento.

Addio a distacchi e comandi. Dall'altro lato, spiega sempre il documento consegnato dal governo al Parlamento e inviato alla Commissione europea, saranno introdotte significative restrizioni per le altre forme di mobilità, come i "distacchi" e i "comandi". Questi istituti dovranno essere soltanto marginali all'interno dei meccanismi di mobilità della Pubblica amministrazione.

“Recovery”: il Ministro Brunetta presenta il Programma per l’innovazione della P.A. in Conferenza unificata



16 aprile 2021

In occasione della prima seduta straordinaria della Conferenza unificata sul “*Recovery Plan*” svoltasi mercoledì 14 aprile 2021, il Ministro per la P.A. ha presentato le linee programmatiche per l’innovazione della Pubblica Amministrazione indicando come sia centrale nell’azione di Governo un forte investimento sulle modalità di reclutamento e sulla valorizzazione del capitale umano pubblico.

Il Ministro, in particolare, ha dichiarato: “*nella definizione del mio Programma ho messo al centro il capitale umano pubblico, che dentro il ‘Pnrr’ è centrale, dirimente. Parliamo dei volti della Repubblica che hanno salvato il Paese: Medici, Infermieri, Insegnanti, Forze dell’Ordine, bravi burocrati. È dimostrato che se le nuove tecnologie non impattano su un ambiente organizzativo pubblico fortemente preparato, l’investimento nella digitalizzazione è buttato via*”.

L’approccio seguito, in tale ottica è sintetizzabile nelle lettere A-B-C-D, “*un nuovo alfabeto per la Pubblica amministrazione*”, il cui significato è declinabile sinteticamente in: **SOMMARIO**

- **A** come Accesso, per snellire e rendere più efficaci le procedure di selezione e favorire il ricambio generazionale e di competenze;
- **B** come Buona amministrazione, per semplificare norme e procedure e valorizzare una buona organizzazione;
- **C** come Capitale umano e competenze, per allineare conoscenze, competenze e capacità organizzative alle nuove esigenze del mondo del lavoro e di una amministrazione moderna;
- **D** come Digitalizzazione, quale strumento trasversale per realizzare queste riforme.

In materia di reclutamento, l’obiettivo è quello di adottare un quadro di riforme a largo spettro delle regole per reclutare dipendenti pubblici, con la revisione degli strumenti di analisi dei fabbisogni di competenze, il miglioramento dei sistemi di preselezione, la costruzione di modalità sicure e certificate di svolgimento delle prove anche a distanza. Un percorso già avviato dal Dl. n. 44/2021, che all’art. 10 ha introdotto meccanismi semplificati e strumenti digitali per le procedure di concorso. I nuovi strumenti introdotti saranno disponibili su una Piattaforma per il reclutamento, che dovrebbe concretizzarsi dal prossimo mese di luglio e che potrà essere utilizzata: dalle singole P.A., dai dipendenti pubblici e dai possibili candidati ai concorsi.

Secondo il Ministro, infatti, “*bisogna cambiare nel profondo le regole del reclutamento nella Pubblica Amministrazione. Non funzionano, sono troppo lente, non sono in grado di leggere le competenze necessarie e di partecipare a questo sforzo di modernizzazione. Bisogna partire dai nuovi reclutamenti e riqualificare lo ‘stock’ esistente. Voglio togliere i tetti e i lacci, che hanno desertificato il capitale umano pubblico*”.

Il piano Colao e la funzione strategica del Middle Management nella Pubblica Amministrazione.

Il ruolo dei quadri.

CSCR
centro studi corrado rossitto

, Pubblico impiego /da Fabio Petracci 7 Febbraio 2021

Lo scienziato manager ed ex Ufficiale dei Carabinieri Colao, esamina le problematiche della Pubblica Amministrazione con evidente riferimento all'area quadri o vice dirigenza, ricordando l'ostilità di alcune forze sindacali che noi non abbiamo il timore di nominare CGL, CISL, UIL e qualche altro sindacato autonomo e annuncia con nota puntualità, le problematiche della Pubblica Amministrazione con evidente riferimento all'Istituto della vicedirigenza .

Colao e il Suo gruppo di esperti partecipa alle riunioni del Consiglio dei Ministri con il Suo peso specifico per la Riforma nella pubblica Amministrazione.

Nel mese di aprile, in piena pandemia, il Comitato Colao, era presentato dall'allora Presidente del Consiglio come un gruppo di esperti con il compito di ripensare i radicati modelli organizzativi sociali e di vita economica per la ripartenza del paese.

Il documento venne sintetizzato in 102 schede, alcune misure sono state avviate dal governo. Altre e per la gran parte sono ancora allo stato di progetto e potrebbero in qualche modo essere valutate dal nuovo esecutivo anche in funzione del Recovery Plan.

Il Comitato per attuare il piano di rilancio suggerisce degli interventi incisivi sui settori principali del sistema amministrativo e socio economico del paese, tra questi, uno degli snodi più importanti è individuato nella pubblica amministrazione. Si vuole nelle intenzioni del Comitato creare una Pubblica Amministrazione alleata di cittadini ed imprese, per facilitare la creazione di lavoro, l'innovazione e migliorare la qualità della vita di tutte le persone.

E' sottolineato come la Pubblica Amministrazione soffra da tempo di una situazione di inefficienza, soprattutto al confronto con gli altri paesi europei.

Le cause vengono in parte individuate in una cultura che privilegia le procedure rispetto ai risultati e contribuisce ad un rallentamento dell'azione amministrativa ed a una qualità dei servizi al di sotto dei migliori standard internazionali.

E' stato anche evidenziato come la Pubblica Amministrazione faccia un uso ancora limitato di strumenti digitali e si ritrovi con una forza lavoro più anziana (l'età media dei dipendenti è la più alta dei paesi OCSE), meno istruita rispetto alla media europea e sbilanciata verso le competenze giuridiche. Infine, si denuncia come le strutture soffrano di una limitata capacità di rinnovamento di competenze anche a causa di una spesa in formazione estremamente ridotta e di una scarsa valorizzazione del merito e delle competenze. Tutto ciò è visto come un fattore che influenza negativamente il rapporto di fiducia con i cittadini e con le imprese, che percepiscono la PA come scarsamente efficace ed efficiente.

Per questo il Piano invoca una rapida trasformazione della nostra Pubblica Amministrazione verso l'auspicata efficienza e modernizzazione.

Le misure economiche che a breve saranno adottate dalla Comunità Europea impongono un tanto sia come presupposto di ogni altro intervento, sia come obiettivo.

E' stato pertanto ritenuta fondamentale un'attenta gestione e valutazione delle politiche finanziate con fondi europei, i quali assumeranno un ruolo ancora più centrale nei prossimi anni.

Il piano auspica inoltre la raccolta e l'utilizzo dei dati statistici e amministrativi, anche ai fini di consentire le valutazioni delle politiche, rivedendo l'attuale normativa per renderne più agevole l'accesso per fini di ricerca, nonché il superamento della "burocrazia difensiva". Esso consiglia quindi di intervenire per riformare la responsabilità dei funzionari e dirigenti pubblici per danno erariale in casi differenti dal dolo, e/o prevedere che il premio assicurativo (compreso quello per l'assistenza legale da parte di un professionista scelto dal dirigente) venga pagato dall'amministrazione di appartenenza.

E' parte del progetto anche il rafforzamento della cyber difesa. Si vorrebbe quindi dotare l'Italia di un sistema di cyber difesa di eccellenza, per potenziare in misura significativa la capacità di prevenzione, monitoraggio, difesa e risposta, in linea con i migliori standard internazionali. Un tanto presuppone un forte incremento di risorse umane qualificate e investimenti su infrastrutture e dotazioni tecnologiche degli

organismi preposti (comparto intelligence, Polizia postale e delle comunicazioni, Difesa, principalmente), nonché la creazione di un regime personale speciale per i tecnici specializzati all'interno delle amministrazioni per permettere maggiore, rapidità ed efficacia di reclutamento di risorse scarse sul mercato e altamente contese.

5. Tutti questi progetti è giocoforza che presuppongano un appropriato piano di reclutamento delle risorse umane e di valutazione delle competenze, rafforzando contestualmente la formazione continua del personale. Il piano reputa fondamentale la costituzione ed il rafforzamento di un middle – management pubblico. Nello specifico auspica come le diverse amministrazioni dovrebbero identificare le figure del middle management più suscettibili di beneficiare di interventi formativi di tipo manageriale. Il piano espone come il «middle-management» soprattutto nel settore pubblico sia lo snodo chiave perché iniziative di modernizzazione e digitalizzazione abbiano successo. Alle competenze tecniche dei dipendenti si devono affiancare competenze manageriali diffuse. Il «middle management» può essere così un acceleratore dell'innovazione invece che costituire un freno insuperabile sui processi rispetto alle competenze esterne.

Constata come già esistano quadri intermedi validi e facilmente professionalizzabili con interventi formativi, ma spesso ignorati e non premiati. Ritiene quindi come si debba sviluppare un piano articolato ma rapido per:

a. *Identificare nell'ambito delle diverse amministrazioni le figure di middle management più suscettibili di beneficiare di interventi formativi di tipo manageriale (ruolo, età, competenze pregresse, segnalazione di interesse a ruoli manageriali)*

b. *Avviare iniziative formative mirate al middle management della PA, tenendo conto che una parte del processo formativo avviene anche attraverso «social learning» e scambio di esperienze tra i discenti. Nella scelta dei corsi formativi, bisogna dunque prediligere percorsi strutturati con un approccio orientato alla risoluzione di problemi più che alla teoria manageriale, e che permettano interazioni strutturate (idealmente in piccoli gruppi continuativi). Può essere utile a questo fine affiancare nello stesso corso quadri con background professionali differenti, e predisporre l'utilizzo di piattaforme di e-learning digitali che riescano a supportare questo tipo di interazioni (piuttosto che approcci di lezione frontali e passivi).*

c. *** *Prevedere incentivi anche non monetari (progressione in carriera, incarichi, autonomia decisionale, iniziative strutturate di mentoring e coaching) per quanti si rivolgono a queste iniziative formative e dimostrano di aver acquisito nuove o più solide competenze nella gestione delle risorse e nella promozione dell'innovazione nella PA. d. Strutturare i percorsi formativi in modo tale che sia possibile valutarne l'effetto causale sui discenti, calcolarne costi e benefici, e migliorarne l'erogazione nel tempo.***

Di fronte a così autorevoli ed attuali sollecitazioni CIU Unionquadri, da tempo impegnata per il riconoscimento dei quadri nella Pubblica Amministrazione non può che ribadire e riproporre il proprio impegno a tale obiettivo.

Da lungo tempo CIU Unionquadri sostiene che la costituzione di un'area professionale intermedia nell'ambito del pubblico impiego contrattualizzato collocata tra la dirigenza e l'area definita non dirigenziale sia non solo una legittima aspettativa di molti pubblici dipendenti, ma una risposta alle esigenze di buon funzionamento della pubblica amministrazione.

* L'istituto della Vice Dirigenza che trova origine con la legge 145 del 2002 (legge Frattini) dapprima non ha trovato attuazione da parte della contrattazione collettiva e quindi, stante la forte opposizione di talune forze sindacali, è stata abrogata.

Le esigenze di buona amministrazione che consigliano di tornare su questo tema sono in primo luogo quella di eliminare i costi della dirigenza diminuendone il numero dei componenti da limitarsi ai settori strategici. In secondo luogo, quella di istituire un assiduo ed intelligente controllo di prossimità sul personale, evitando così gli episodi scandalosi di assenteismo che hanno interessato numerose pubbliche amministrazioni.

In secondo luogo vi è la possibilità di destinare quest'area come sbocco naturale per il personale apicale non impiegatizio impegnato in funzioni di innovazione ed eccellenza.

***Proposte già avanzate dalla DIRSTAT**

Consigli per Brunetta

Sette proposte per riformare la Pubblica Amministrazione

Linkiesta 16 FEBBRAIO 2021

L'Associazione "M&M – Idee per un Paese migliore" ha pubblicato un paper con consigli e spunti per migliorare dalle fondamenta la struttura dirigenziale della macchina statale italiana. Dall'incentivo all'esodo ai concorsi, fino alla mobilità interna ed esterna

In queste proposte ne troviamo moltissime di cui ci attribuiamo la paternità: sono contenute nei giornali Riforma Amministrativa di molti anni or sono (v. sito www.dirstat.it)
In queste proposte è compresa quella dell'incentivo all'esodo.

Pubblichiamo la proposta sulla riforma della pubblica amministrazione dell'Associazione "M&M – Idee per un Paese migliore". L'associazione riunisce imprenditori, manager, diplomatici, banchieri, esponenti del terzo settore, accademici e funzionari pubblici. A questo paper hanno contribuito: Carlo Altomonte (Università Bocconi), Marcello Clarich (Università Sapienza e già presidente della Fondazione Monte dei Paschi di Siena), Alfonso Celotto (Università Roma Tre), Luigi Marattin (Università di Bologna), Antonio Naddeo (Presidente Agenzia per la Rappresentanza Negoziale), Marcella Panucci (Of Counsel, Cleary Gottlieb Steen and Hamilton, già Direttore Generale Confindustria).

1. Introduzione

Il "contratto di espansione" previsto dal decreto Crescita (art. 26-*quater* d.l. 34/2019 convertito in l.n. 58/2019) è uno strumento che consente alle imprese che superano determinate soglie dimensionali (in origine mille dipendenti, ora ridotti a duecentocinquanta) di operare modifiche strutturali dei processi aziendali finalizzate all'ammodernamento tecnologico con conseguenze necessità di procedere all'assunzione di lavoratori dotati delle professionalità necessarie.

Il contratto di espansione è sottoscritto all'esito di una consultazione con il ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con le rappresentanze sindacali, e deve indicare il numero e le tempistiche di assunzione dei lavoratori con la precisazione dei profili professionali. Sottoscritto il contratto, le aziende possono accedere a misure di semplificazione e di contenimento del costo del lavoro in particolare sotto forma di intervento straordinario di integrazione salariale (CIGS) con riduzione dell'orario di lavoro fino al 30% e di possibilità di esodo anticipato per i lavoratori che si trovano a non più di cinque anni di distanza dell'età pensionistica.

Nell'ambito del pubblico impiego non è al momento previsto alcuno strumento analogo, nonostante le esigenze di ammodernamento tecnologico, di ristrutturazione organizzativa e di ricambio generazionale appaiano più urgenti di quelle nel settore privato. Soprattutto in una fase nella quale l'attuazione degli interventi previsti dal Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – che l'Italia dovrà sottoporre in sede europea entro il prossimo 30 aprile per poter accedere ai fondi previsti dal programma *Next*

Generation EU – sarà richiesto alle pubbliche amministrazioni un impegno eccezionale in modo da rispettare le tempistiche e i risultati anche intermedi (*milestones*) indicati nel piano in relazione ai singoli interventi.

Questa situazione è dovuta al parziale blocco del *turn over* a causa del quale nel periodo 2001-2018 l'età media dei dipendenti pubblici è cresciuta di oltre sette anni, arrivando a toccare i 50 anni e 7 mesi (pur con differenze fra i vari comparti, per esempio 54 anni e 9 mesi nei Ministeri). Il 16,9% di dipendenti ha più 60 anni e appena il 2,9% meno di 30. I dipendenti con età compresa tra i 30 e 34 anni erano, nel 2018, il 3,65% del totale (117.650); nel 2012 erano il 9,19% (304.960). I dipendenti pubblici di età compresa tra i 35 e 39 anni erano, nel 2018, il 7,56% del totale (243.658); nel 2012 erano il 14,80% (490.944). In base ai dati OCSE del 2015, riferiti ai dipendenti delle amministrazioni centrali, l'Italia è il Paese con la più alta quota di dipendenti con più di 55 anni, pari al 45,4%, (contro una media del 24,3%). Inoltre, l'Italia è all'ultimo posto se si considera la quota di dipendenti pubblici con meno di 35 anni, che è del 2,2% (contro una media del 18%). Tutte le analisi concordano nell'individuare nel non-ottimale funzionamento della pubblica amministrazione una delle cause della scarsa dinamica della produttività totale dei fattori, che nel periodo 1995-2019 (secondo i dati Istat) ha fatto registrare una crescita media pari a zero, determinando conseguentemente una debolissima dinamica di crescita del reddito.

La disciplina del pubblico impiego, anche quella relativa ai dipendenti privatizzati in seguito alle riforme degli anni Novanta del secolo scorso, presenta specificità che non consentono l'applicazione diretta del modello del contratto di espansione. Tuttavia, al fine di realizzare le finalità di quest'ultimo potrebbero essere introdotte misure come qui di seguito descritte.

2. Incentivi all'esodo

Anche nella prima repubblica per gli stessi motivi fu più volte incentivato l'esodo del personale salvo poi ripensamenti e ripetuti attacchi miranti soprattutto a sopprimere i benefici di quegli esiti dalle norme pensionistiche dimostrando di non aver capito niente né di organizzazione degli uffici né di rispetto dei diritti acquisiti. Una prima misura dovrebbe consistere in incentivi all'esodo del personale prossimo all'età pensionabile, in particolare di quello con professionalità non adeguate a cogliere la sfida dell'innovazione tecnologica o non più motivata a rimanere nel settore pubblico. Andrebbe introdotta una regola semplice, legata all'età anagrafica per facilità di applicazione, da attuare su base volontaria. Naturalmente, bisognerebbe reperire le risorse finanziarie necessarie.

3. Riforma dei concorsi

Una seconda linea di azione riguarda la riforma dei concorsi per l'accesso al pubblico impiego in linea con il principio del concorso pubblico previsto dall'art. 97 della Costituzione. La disciplina legislativa andrebbe semplificata; oggi i concorsi si svolgono con procedure farraginose, con numeri elevatissimi di candidati, sulla base di prove (specie quelle preselettive a quiz con risposta multipla) che non assicurano l'assunzione dei candidati con la preparazione e le attitudini migliori. Le esperienze internazionali da prendere come riferimento sono numerose a partire dal sistema di reclutamento previsto a livello europeo affidato all'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO). La procedura di selezione prevede un primo screening attraverso un test a scelta multipla oppure, nel caso di selezioni per specialisti, si valutano le qualifiche. Successivamente, i candidati sono sottoposti a simulazioni di situazioni lavorative quotidiane per testare sia le competenze generali che quelle specifiche. Questa modalità di selezione ha permesso e permette alle istituzioni europee l'individuazione del candidato più idoneo a ricoprire il ruolo. Alcune modalità semplificate di selezione, sperimentate per esempio al Ministero dell'Economia e delle Finanze, potrebbero essere generalizzate. Queste potrebbero essere sperimentate predisponendo fin da subito dei canali di

reclutamento fast track per acquisire le professionalità necessarie (es. digitali) per attuare i progetti finanziati nell'ambito del PNRR.

4. Organizzazione e organigrammi

Riformare i concorsi pubblici è una delle priorità da affrontare per ammodernare la pubblica amministrazione, ma è necessario anche avviare un processo sistematico di valutazione dei fabbisogni del personale, partendo da una adeguata conoscenza dell'attuale composizione. Che personale ho? Quali professionalità? Potenzialità? Solo partendo da una adeguata valutazione della composizione della forza lavoro si può avviare un processo efficace di reclutamento del personale, con l'obiettivo di attuare una politica di selezione quali-quantitativa di risorse con competenze e potenzialità da inserire negli organici delle amministrazioni. Fino ad oggi la valutazione del fabbisogno è stata essenzialmente quantitativa. Cioè costruita sul turn over e su organici (organigrammi) vecchi. La lunghezza dei concorsi ha fatto sì che i nuovi assunti vengano inseriti nelle strutture per coprire esigenze improvvise e non per situazioni di effettiva esigenza professionale. L'attività di reclutamento si esaurisce sostanzialmente con la pubblicazione del bando di concorso tralasciando il vero obiettivo del reclutamento del personale e cioè quello di individuare le giuste professionalità, o per meglio dire, i talenti. Molto spesso si attirano alla PA i soggetti in cerca di un lavoro, indipendentemente dalle loro caratteristiche e professionalità. È, invece, necessario promuovere le competenze e incrementare il numero di laureati nella Pubblica Amministrazione. In Italia, i laureati rappresentano solo il 39,4% dei dipendenti pubblici¹. Pertanto, si propone l'introduzione di un processo di *recruitment* volto a premiare l'istruzione e la preparazione. **Inoltre, a seguito della valutazione del fabbisogno, si può attuare una politica di prepensionamento**, di cui al primo paragrafo, con incentivi per quelle figure professionali non più necessarie oppure che non abbiano più interesse a rimanere al lavoro. Ovviamente si potrà fare su base volontaria e per evitare i costi eccessivi dell'operazione si può attuare un turn-over per questo personale di 3 a 1, cioè per ogni tre dipendenti che vanno in prepensionamento si può assumere 1 un giovane con elevata professionalità.

I pensionamenti e prepensionamenti in programma determineranno una riduzione netta del personale della Pubblica Amministrazione. Per sopperire a questa carenza, si propone pertanto l'assunzione di giovani competenti e qualificati favorendo il loro ingresso, come già anticipato, attraverso concorsi specifici. Inoltre, dovrebbero essere incrementanti gli investimenti in termini di formazione e si potrebbe pensare ad un'azione di *mentoring* da parte del personale più anziano nei confronti giovani reclute. Un'altra azione importante è quella di procedere ad una riorganizzazione delle amministrazioni, premiando, con le facoltà assunzionali, quelle che avviano un processo di riduzione delle figure dirigenziali non strettamente necessarie, con conseguente riduzione di spesa.

Queste fasi più che gestirle attraverso interventi normativi, potrebbero essere supportate da una struttura creata *ad hoc*, oppure può essere lo stesso Dipartimento della funzione pubblica a svolgere una funzione di coordinamento e assistenza.

5. Mobilità interna ed esterna

Una terza azione riguarda la mobilità interna ed esterna alle pubbliche amministrazioni. Iniziando da quest'ultima, allo scopo di creare un **osmosi tra settore pubblico e settore privato sarebbe necessario introdurre meccanismi** che, da un lato, consentano ai dipendenti pubblici, specie nella prima fase della carriera, di poter beneficiare di esperienze lavorative nel settore privato; dall'altro, consentano a dipendenti del settore privato con professionalità ed esperienze adeguate di essere immessi nei ruoli delle amministrazioni, sempre previa il superamento di prove selettive di tipo concorsuale (anche a questo riguardo sarebbe utile considerare meccanismi di reclutamento al pari di quelli, già citati, previsti dalle

organizzazioni internazionali). Per realizzare tali percorsi occorre modificare le norme che introducono vincoli eccessivi all'acquisizione di competenze dal settore privato (v. ad esempio l'art. 4 del D. Lgs. n. 39/2013), così come quelle che impongono, al termine di specifici incarichi pubblici, lunghi periodi di cooling off non retribuiti. L'obiettivo di prevenire conflitti di interesse cui queste disposizioni mirano può essere raggiunto attraverso obblighi diversi e meno invasivi (es. obbligo di astensione, ecc.). Si dovrebbe anche incentivare la possibilità, che anche oggi esiste, di periodi sabbatici per studio e altre esperienze. Un secondo intervento riguarda la progressione delle carriere dei dipendenti pubblici. Attualmente reclutamento e progressione nella carriera sono in larga misura scollegati in quanto mentre il primo si regge, pur con i limiti dei concorsi sopra sottolineati, sul principio del merito, la seconda è legata soprattutto all'anzianità in base all'idea ancora radicata che chi supera un concorso pubblico consegue un posto a vita con il diritto di ricevere una retribuzione indipendentemente dalla bontà delle prestazioni. Anche se la giurisprudenza costituzionale equipara le cosiddette progressioni verticali alle nuove assunzioni e dunque alla regola del concorso pubblico sarebbe necessario introdurre regole che comunque assicurino ai dipendenti pubblici migliori prospettive di carriera credibili e prevedibili. La lettera del dettato costituzionale richiama l'utilizzo del concorso per l'accesso al pubblico impiego, mentre sembra che l'utilizzo del concorso ai fini della carriera sia dovuta alla carenza di un sistema di valutazione e promozione anche su base discrezionale del personale dipendente al fine di evitare contenzioso. Anche in questo caso, progressioni come quelle previste in istituzioni come la Banca d'Italia potrebbero essere mutate. Si potrebbero anche pensare forme di fast track per eccellenze che permettano di utilizzarne a pieno le potenzialità. **Un terzo intervento consiste nel favorire la mobilità interna tra le pubbliche amministrazioni in modo da garantire maggiore flessibilità nello svolgimento delle attività e nell'adattamento delle strutture organizzative.**

6. Riforma della dirigenza

Infine, occorre una riforma della dirigenza che dia alla formazione manageriale la necessaria attenzione: **troppo spesso i dirigenti sono ottimi funzionari conoscitori delle norme e delle procedure ma non in grado di innovare i processi e motivare il personale, sul quale non ha alcuna possibilità di incentivo, che andrebbe introdotto.** In quest'ottica, serve una riorganizzazione profonda della Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione e una definizione strutturata di collaborazioni con università italiane e internazionali per percorsi di formazione di alto livello. In particolare per i dirigenti si potrebbero **introdurre dei target individuali, legati a quelli della struttura e oggettivamente misurabili, a cui legare parte della remunerazione.**

7. Revisione dell'ordinamento professionale (ARAN)

I CCNL 2016-2018 hanno previsto la costituzione di Commissioni paritetiche per la revisione dell'ordinamento professionale dei dipendenti dei vari comparti. I lavori delle Commissioni non si sono ancora conclusi, ma qualche spunto tratto dai documenti ARAN può essere preso in considerazione. **Innanzitutto il nuovo ordinamento dovrebbe essere un modello "semplice" che individui con chiarezza le aree ed i rispettivi contenuti professionali e che l'ingresso dall'esterno a ciascuna Area avvenga solamente nella posizione iniziale. Questa costruzione elimina ambiguità e difficoltà applicative, che si sono verificate nel passato, favorendo una progressione economica e di carriera interna.**

Oltreché "semplice", il modello dovrà essere sufficientemente "flessibile", cioè definire "contenitori giuridici" ampi, dentro i quali la differenziazione tra le posizioni di lavoro sia affidata non solo alla classificazione per aree, ma anche ad istituti più dinamici e flessibili. Per spiegare meglio questo punto, si consideri che **gli attuali sistemi di classificazione professionale già prevedono la possibilità di affidare, nell'ambito della medesima Area, incarichi di maggior responsabilità, a cui è correlata una retribuzione aggiuntiva: si tratta dei cosiddetti "incarichi di posizione organizzativa", che hanno conosciuto una maggiore**

valorizzazione in alcuni degli ex comparti (Agenzie fiscali ed Enti pubblici non economici) e minore in altri (Ministeri). Ebbene, attraverso tali incarichi è possibile distinguere e differenziare le posizioni di lavoro, a parità di inquadramento giuridico contrattuale (ad esempio, nella Terza Area dei Funzionari l'incarico permette distinguere i Funzionari con PO ed i Funzionari senza PO). Nella sua proposta, l'Aran ha proposto un modello a tre aree: una prima, di mansioni esecutive o di supporto; una seconda, di mansioni impiegate; una terza, di mansioni implicanti elevata autonomia e responsabilità, dentro la quale si ha un *range* di variabilità di compiti e funzioni che va dall'attuale "funzionario" fino all'area quadri del privato). Sempre l'Aran ha inoltre indicato la valorizzazione ed il rafforzamento degli incarichi di posizione organizzativa (sia gestionali che professionali) come una delle direttrici di evoluzione degli attuali modelli. Un'altra esigenza riguarda il "ripensamento" e la revisione dell'istituto delle progressioni economiche. Ricordiamo che tale istituto era nato con il lodevole obiettivo di valorizzare le competenze professionali, riconoscendo una retribuzione aggiuntiva (avente carattere irreversibile) in modo selettivo a chi, attraverso procedure selettive, fosse stato riconosciuto in possesso di competenze professionali più elevate, a parità di inquadramento giuridico-contrattuale. In sintesi, una sorta di aumento di stipendio stabile teso a riconoscere la maggiore "bravura professionale" maturata all'interno di un'Area; riconoscimento non implicante un cambio di Area (cioè un avanzamento di carriera vero e proprio) e, quindi, anche in grado di indirizzare diversamente le aspettative di carriera. Nonostante queste premesse, l'istituto ha avuto applicazioni concrete molto distanti dal modello ideale. Aran ha evidenziato in particolare applicazioni dell'istituto con criteri di selezione poco o per nulla correlati al possesso di più elevate competenze (come l'anzianità o la mera frequenza di corsi di formazione), oltretutto caratterizzate da una notevole conflittualità, spesso sfociata in lunghi e defatiganti contenziosi. La proposta formulata da Aran va nella direzione di uno sdoppiamento dell'istituto: da un lato, un avanzamento economico basato su elementi di tipo formale, con un peso da riconoscere all'anzianità e con una maggiore prevedibilità: non veri e propri scatti di anzianità, ma un modello che preveda avanzamenti, con differenziali più bassi rispetto agli attuali, al trascorrere di un certo lasso di tempo, a chi abbia operato con livelli di performance superiori a una certa soglia; dall'altro, avanzamenti basati esclusivamente sulla valutazione riconosciuti ad una fascia limitata di persone che abbiano conseguito le valutazioni più elevate.

DIRSTAT: MUSA ISPIRATRICE DEL GOVERNO

Resoconto stenografico dell'Assemblea Seduta n. 159 del 17/6/2002...

(*Repliche del relatore e del Governo - A.C. 1696-B*)

PRESIDENTE. Ha facoltà di replicare il relatore, onorevole

ANTONIO ORICCHIO, *Relatore*. Signor Presidente, senza abusare dell'attenzione dei colleghi, vorrei richiamare molto brevemente alcuni concetti. Nella relazione introduttiva mi sono limitato all'elencazione delle modifiche apportate dall'altro ramo del Parlamento al disegno di legge che oggi stiamo esaminando. Non ho svolto considerazioni di carattere generale e ora mi vedo costretto a svolgere veloci puntualizzazioni, anche rispetto agli interventi che si sono succeduti fino adesso. Non toccherà certo a me difendere il Ministro della Funzione Pubblica, pur richiamato e citato per alcuni suoi scritti, anche se vorrei ricordare come nella storia di questa Repubblica sono stati proprio quegli illustri lavoristi, che pure avevano redatto alcuni scritti in materia di pensionamento e di reddito da pensione e di retribuzione differita, ad aver compiuto, una volta divenuti Ministri del lavoro, un certo tipo di riforme del sistema pensionistico italiano. Sarà comunque il Ministro Frattini eventualmente a scendere nei dettagli. Non toccherà, inoltre, a me, in qualità di relatore, dar conto del fatto che la firma di un protocollo di intesa con i sindacati, suscettibile degli atti di indirizzo che possono intercorrere tra il Ministro della Funzione Pubblica e l'Agenzia per la rappresentanza negoziale, non va a toccare il senso di questa legge, soprattutto il potere che esercitiamo in Parlamento poiché si tratta di un potere sovrano che ci vincola ad adottare provvedimenti legislativi, scevri dall'influenza di questa o di quella sigla contrattuale, di questo o di quel sindacato. **Sotto tale profilo, la lettura pedissequa delle note della Dirstat, ritenuta musa ispiratrice del Governo, non mi trova d'accordo. Ognuno può avere la sua musa ispiratrice, sia essa la Dirstat o la triplice; l'essenziale è che, alla fine, in questo Parlamento, si giunga, liberamente, alla stregua di un dibattito, a licenziare un testo normativo che riesca a dare al paese quella pubblica amministrazione di cui, da tempo, gli italiani hanno bisogno.**

Veniamo ora al punto della questione. L'amico onorevole Bressa ha affermato che con questo provvedimento si vuole smontare un treno che corre. Molte volte ho avuto l'impressione che, nel discorso di oggi, l'amico Bressa abbia utilizzato alcune frasi che ci fanno apparire la sua costruzione del sistema della pubblica amministrazione come un treno di ghiaccio che corre sotto il sole e che è destinato a liquefarsi. Perché? Noi dobbiamo ricordare che la relazione introduttiva di questo disegno di legge, che giunge oggi alla terza lettura della Camera, è chiarissima in proposito. Ci siamo dimenticati di sottolineare che, a seguito dei numerosi provvedimenti legislativi intervenuti nel corso della XIII legislatura, vi era stata una commistione fra l'aspetto pubblicistico del conferimento delle funzioni e quello di carattere privatistico relativo al trattamento economico accessorio. Nella relazione illustrativa del disegno di legge del Governo era specificato espressamente che l'intenzione ivi contenuta era quella di rompere questo elemento di equivocità, ripristinando una dicotomia che, in sé, è fonte effettiva di democrazia della pubblica amministrazione. Intendiamo infatti dire che il conferimento della funzione rappresenta un atto tipico, di natura pubblicistica, scevro da quelli che sono gli aspetti accessori del trattamento economico che devono trovare una fonte alternativa di disciplina e probabilmente anche una loro sede alternativa al fine di dirimere l'eventuale contenzioso. Questo perché il disegno subdolo che vi è stato nel corso della precedente legislatura, in particolare da parte dei governi di quest'ultima, era quello di creare tale commistione fra l'aspetto pubblicistico e privatistico, proprio al fine di mantenere gli incarichi in capo a quei dirigenti che erano stati nominati.

....

COME VIENE SOPPRESSA LA NORMATIVA SULLA VICEDIRIGENZA

P.A. Dirstat, governo ripristini la vicedirigenza

(ASCA) - Roma, 6 mag 2014 - "Il problema di istituire un'area vice-dirigenziale (area quadri) ove far confluire il personale laureato ex direttivo (transitato nei livelli funzionali frammisto con personale esecutivo e d'ordine) fu affrontato e risolto nel 2002, ma - si legge in una nota della Dirstat/Confedirstat, la confederazione dei dirigenti della P.A. e delle imprese - vanificato da interventi 'politico-sindacali' poco ortodossi. L'idea di formare un'area quadri nel settore pubblico 'privatizzato' trovò disponibile il Governo e il Parlamento, a seguito anche di una iniziativa dell'Europa, che era intervenuta sulla questione prospettata dalla Dirstat, che fu ascoltata in seduta pubblica a Bruxelles. Tale area quadri avrebbe consentito di attingere, da tale ruolo, il sostituto del dirigente nei casi limitati e temporanei di assenza e/o impedimento del dirigente stesso, essendo sempre possibile conferire incarichi 'vicari' ad altri dirigenti. Si è preferita, invece, la strada tortuosa e poco limpida di conferire incarichi di 'reggenza' a soggetti quasi sempre 'disponibili a tutto', senza titolo di studio (laurea), il che ha prodotto contenzioso interno (fra gli esclusi dalle reggenze e i reggenti) ed esterno (cartelle esattoriali e provvedimenti inefficaci soprattutto per le mancanze di titoli di studio e professionalità). **Il Governo Monti poi ha posto in essere, fra l'altro, una norma abrogativa della vice dirigenza. Di recente, accogliendo un ricorso di soggetti interessati, il Consiglio di Stato ha ritenuto di inviare alla Corte Costituzionale la norma abrogativa di cui innanzi, smentendo in sostanza l'operato del Governo Monti. Dal momento che il Governo Renzi si accinge a varare una 'riforma' della P.A. sarebbe quanto meno il caso - conclude la nota - che il Governo stesso, intervenisse con urgenza per ripristinare una norma di trasparenza, organizzazione e buona amministrazione, qual e' la vice dirigenza, restituendo dignità alla funzione direttiva". red/rf**

P.A. MADIA INDICHI LA DIREZIONE O ALMENO LA VICE-DIREZIONE

Italia Oggi - di Franco Adriano 30.4.2014

Nel 2001 quando il Parlamento europeo – ufficio petizioni – dopo l’audizione della sola Dirstat a Bruxelles giudicò il governo e il parlamento italiano inadempienti perché dopo la cosiddetta privatizzazione del pubblico impiego non aveva istituito un’area quadri per il personale ex direttivo relegandolo nei livelli funzionali. Successivamente il dlgs. n. 165 del 30 marzo, art.17bis introdusse la vicedirigenza, prevedendo la costituzione di un area separata cui potevano accedere funzionari muniti di titolo accademico che avessero maturato una anzianità complessiva quinquennale nelle qualifiche VIII e IX del precedente ordinamento. A dare concreta attuazione all’avvento normativo in questione provvede la Legge 15/7/2002 n.145 con cui il legislatore formalizzò l’area della vicedirigenza. A dispetto però della legittima aspettativa degli aventi diritto, la pubblica amministrazione ignorò il portato legislativo. Così gli interessati si videro costretti ad adire il contenzioso amministrativo culminato con sentenza 10/5/2007 n.4266 recante l’ordine ad attuare il dettato legislativo. **Ma neppure ciò non valse a smuovere lo Stato dal letargo, tant’è che fu necessario un nuovo intervento del giudice amministrativo che con sentenza n.4391 del 16/5/2012 – Tar/Lazio e per dare pieno adempimento alla sentenza n. 4266 del 10 maggio 2007 fu nominato un commissario ad acta.** A questo punto lo Stato non poteva più rimanere inerte, ma doveva trovare il modo di fermare il giudizio di ottemperanza. L’unico rimedio ritenuto praticabile fu di intervenire in via legislativa. Fu così che la legge 7/8/2012 n.135 art.5, di conversione del d.l. 6.7.2002 n.95, **abrogò la vicedirigenza, facendo cadere l’art.17/ bis del dlgs.165/2001 e vanificando quindi gli effetti dell’art.7c.3 della legge 145/2002. “Una autentica furbata, malvestita di legalità!”**, sostiene la Dirstat. Ed anche il Consiglio di Stato che infatti ha ravvisato non infondate le eccezioni di incostituzionalità sollevate dagli interessati in ordine alla **abolizione tout court della vicedirigenza.**

Insomma, la sentenza del Consiglio di Stato (16.4.2014 n. 4211) sembra voler confermare la *ratio* ispiratrice del legislatore del 2001 che aveva intuito quale potesse essere il rimedio per ridare dignità alla categoria dei funzionari ex carriera direttiva. “Ecco perché sembra inutile, fors’anche indecoroso, aspettare che si pronunci la Corte Costituzionale sulla rimessione ordinata dal Consiglio di Stato, piuttosto che riparare un marchiano errore per riguadagnare fiducia e credibilità”.

Questo l’auspicio della Dirstat a pochi giorni dalla riforma della pubblica amministrazione in Consiglio dei Ministri.

ALLEGATO Area Quadri

INTERROGAZIONE A RISPOSTA SCRITTA 4/06618 PRESENTATA DA LUIGI DI MAIO (M5S) IN DATA 28/10/2014 SEDUTA N. 319

Atto Camera Interrogazione a risposta scritta 4-06618 presentato da DI MAIO Luigi testo di Martedì

28 ottobre 2014, seduta n. 319 LUIGI DI MAIO. — Al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione. — Per sapere – premesso che: l'articolo 17- bis del decreto legislativo n.165 del 2001 ha introdotto nell'ordinamento amministrativo la vicedirigenza nella pubblica amministrazione istituendo una apposita area separata della vicedirigenza stessa nella quale è ricompreso il personale laureato appartenente alle posizioni C2 e C3 che abbia maturato cinque anni di anzianità in dette posizioni o nelle corrispondenti qualifiche VIII e IX del precedente ordinamento; il predetto articolo è stato ripreso nel decreto attuativo alla legge delega n.15 del 2009 relativa al pubblico impiego pertanto l'articolo 17- bis del decreto legislativo n.165 del 2001 è rimasto invariato; **con la riforma della dirigenza- attuata dalla legge**

15 luglio 2002 n.145 si introduce l'area separata della vicedirigenza che modifica sostanzialmente la struttura del pubblico impiego che, prima della introduzione di detta area, vedeva i dipendenti pubblici suddivisi nei due blocchi contrapposti di dirigenti e degli altri dipendenti in unico sistema di contrattazione collettiva; l'introduzione del termine «separata» per l'area della vicedirigenza rappresenta la volontà del legislatore di non ricomprendere questi dipendenti nel contratto di comparto bensì in una contrattazione

specifica in considerazione di una categoria intermedia tra quella dirigenziale e quella impiegatizia; la ratio della norma consiste nella impossibilità di definire il rapporto di lavoro con gli stessi strumenti utilizzati dal contratto di comparto in quanto il personale direttivo espleta compiti più vicini a quelli dei dirigenti piuttosto che a quelli degli impiegati; la figura del vicedirigente, indispensabile in una organizzazione efficiente ed efficace, dovrebbe in altre parole rappresentare l'area dei quadri direttivi della pubblica amministrazione; tuttavia, a dispetto della legittima aspettativa degli aventi diritto, la pubblica amministrazione ha sempre ignorato quanto previsto dalla legge, nonostante sentenze favorevoli, **preferendo non parlare più di vicedirigenza.** Fu tanto grave la penalizzazione scaturitane che gli interessati si videro costretti ad adire il contenzioso amministrativo culminato con la sentenza del TAR Lazio 10 maggio 2007 n.4266 recante l'ordine ad attuare il dettato legislativo. Ciò non fu sufficiente, tant'è

che si rese necessario un nuovo intervento del giudice amministrativo che, con sentenza n.4391 del 16 maggio 2012 del TAR del Lazio, nominò un commissario *ad acta* per dare pieno adempimento alla sentenza n.4266 del 10 maggio 2007; successivamente, il giudizio di ottemperanza fu bloccato da un intervento legislativo: il comma 13 dell'articolo 5 del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, così come convertito dalla legge 7 agosto 2012, n.135, **ha soppresso la vicedirigenza, di fatto caducando l'articolo 17- bis del decreto legislativo n.165 del 2001 e vanificando quindi gli effetti del terzo comma dell'articolo della legge n.145 del 2002; tuttavia, il contenzioso è proseguito fino a che il 16 aprile 2014 il Consiglio di Stato ha emesso l'ordinanza n.4211/2013 con la quale ha sollevato questione di legittimità costituzionale dinnanzi alla Corte costituzionale dell'articolo 5, comma 13, del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n.135, che ha disposto l'abrogazione dell'articolo**

17- bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, che aveva previsto l'istituzione previa contrattazione collettiva della vicedirigenza; in detta ordinanza, il Consiglio di Stato massimo organo della giurisdizione amministrativa ha fatto uso di parole così forti nei confronti di una simile metodica politica ormai divenuta prassi corrente, ma che, nel caso di specie, aveva un unico obiettivo: impedire la effettiva ottemperanza ad una sentenza passata in giudicato–: se il Ministro interrogato sia a conoscenza di quanto illustrato in premessa e se non ritenga per motivi di opportunità amministrativa e politica di promuovere, una modifica normativa nel senso auspicato prima che si pronunci la Corte costituzionale. (4-06618)

I

EUROPA-PARLAMENTET PARLAMENTO EUROPEO EUROPEES PARLEMENT
EUROPAISCHES PARLAMENT PARLEMENT EUROPEEN PARLAMENTO EUROPEU
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ PARLAMENTO EUROPEO EUROOPAN PARLAMENTTI
EUROPEAN PARLIAMENT  EUROPAPARLAMENTET

COMMISSIONE PER LE PETIZIONI
IL PRESIDENTE

Lussemburgo,
Eb/fp

118672 07.08.2000

Sig. Arcangelo D'Ambrosio
DIRSTAT
Via Ezio, 12
I-00192 ROMA

Oggetto: Petizioni n. 108/2000, 109/2000, 110/2000, 111/2000 (*)

Egregio Signore,

mi prego comunicarLe che la commissione per le petizioni ha esaminato la Sua petizione durante la Sua riunione del 29 maggio e ha giudicato le questioni da Lei sollevate **ricevibili** conformemente al regolamento del Parlamento europeo, in quanto esse rientrano nell'ambito delle attività dell'Unione europea.

La commissione ha così avviato l'esame della Sua domanda, e in tale occasione **ha deciso di invitare la Commissione europea a prendere posizione** sui vari aspetti del problema. Essa proseguirà l'esame della Sua petizione non appena sarà in possesso delle informazioni necessarie.

Sarà mia cura tenerLa al corrente sugli sviluppi della questione.

Conformemente alla Sua autorizzazione, la commissione ha deciso inoltre di esaminare la Sua petizione in riunione pubblica.

Voglia gradire i miei più distinti saluti.


Nino GEMELLI

(*) Si prega di citare questo riferimento in ogni ulteriore comunicazione.

La Dirstat a Bruxelles

Consegnate quattro petizioni
al Parlamento Europeo

Roma, 21 ottobre 1999 - Una delegazione della DIRSTAT, il sindacato dei dirigenti, funzionari ed alte professionalità pubbliche, e di Euroitalia-Diritti, l'Associazione nazionale utenti della pubblica Amministrazione, nella tarda serata di ieri ha incontrato a Bruxelles - riferisce un comunicato - il Presidente della Commissione petizioni del Parlamento Europeo, On. Vitaliano Gemelli.

Nel corso dell'incontro il Segretario generale della Dirstat, Arcangelo D'Ambrosio, ha consegnato ed illustrato in via ufficiale, a nome delle due organizzazioni, i testi di quattro petizioni aventi per obiettivi la moralizzazione dello Stato e per rendere effettivamente efficiente la pubblica amministrazione in Italia.

Le petizioni - prosegue il comunicato - mette sotto i riflettori il sistema Italia ed i contenuti della recente riforma della pubblica amministrazione in relazione ai principi fissati dalla Costituzione italiana e a quelli generali irrinunciabili di libertà cui aderisce l'UE.

I testi consegnati all'On. Gemelli riproducono in larga parte i contenuti degli avvisi pubblicati sul Corriere della Sera, su il Tempo ed altri quotidiani nazionali per sensibilizzare la pubblica opinione.

In sintesi le petizioni chiedono di tutelare il cittadino-contribuente mediante una pubblica amministrazione trasparente nei fatti. E ciò - conclude il comunicato - può essere garantito solo se verrà realizzata l'effettiva separazione tra politica ed amministrazione e se sarà restituita dignità ed uguaglianza di trattamento tra gli operatori, a parità di funzioni svolte: attualmente dirigenti e funzionari vengono umiliati con pesanti condizionamenti e pressioni politiche, continuano ad essere economicamente bistrattati con trattamenti inferiori a quelli percepiti da commessi o da altre qualifiche di Camera, Senato e di altri organismi privilegiati.

Inoltre, le richieste della DIRSTAT e di EUROITALIA-DIRITTI sono finalizzate a:

garantire l'esercizio delle libertà sindacali a tutte le categorie;

fissare un tetto a retribuzioni e pensioni massime (senza ricorrere ad incostituzionali contributi di solidarietà a carico di poche persone);

assicurare la perequazione e l'aggancio delle pensioni ai trattamenti del personale in servizio per dare applicazione ai principi di cui agli articoli 3 e 36 della Costituzione italiana;

Incentivare con provvedimenti concreti l'occupazione giovanile.