

## Obama, l'Iran e la bombetta atomica

Leggiamo sulla stampa di questi giorni che l'Iran, grazie alla collaborazione di uno scienziato reclutato nell'ex Unione sovietica, sia in possesso degli strumenti per costruire una testata nucleare miniaturizzata, cioè grande quanto un melone (circonferenza fra i trenta e i trentacinque centimetri), facilmente installabile sui nuovi vettori nucleari costruiti da Teheran.

Quanto tempo per far ciò, per concludere l'armamento?

Da pochi mesi a massimo tre anni, a seconda delle scelte operate da Al Khamenei - leader spirituale - non essendovi più difficoltà o ostacoli tecnici che impediscano all'Iran di costruire la sua difesa nucleare.

Lo sapevamo da tempo ma non ce lo siamo detti con la necessaria forza e sincerità: la caduta dell'ex impero sovietico avrebbe portato ad una migrazione di cervelli e di competenze e di terribile know how militare in cerca di nuova collocazione.

*segue a pag.7*

Roma, 27.01.2010

## Lettera al Prof. Gianni Letta Sottosegretario Presidenza del Consiglio dei Ministri Palazzo Chigi Roma

Oggetto: Decreto 18 dicembre 2009, n. 206. Determinazione delle fasce orarie di reperibilità per i pubblici dipendenti in caso di assenza per malattia.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 15 del 20 gennaio 2010 è pubblicato il Decreto in oggetto che reintroduce le fasce orarie di reperibilità in caso di assenza di malattia dei Dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni escludendo da tale obbligo, giustamente i dipendenti affetti da determinate patologie, etc.

Plaudiamo alla nuova normativa, da noi auspicata, ma non possiamo non far presente che è almeno la quarta volta, nel giro degli ultimi sei mesi che si pone mano a tale argomento, che come abbiamo spesso asserito non poteva non risolversi come poi si è risolto.

*segue a pag. 7*

## 2 Vicedirigenza

### Vigili del Fuoco

#### Più risorse, più dignità per un'importante funzione pubblica

*Proposta di legge Elaborata da Dirstat-Confedirstat e da Dirstat-VV.FF.*

Il seguente schema di provvedimento legislativo è stato elaborato dal Segretario Generale della DIRSTAT/CONFEDIRSTAT dr. Arcangelo D'Ambrosio con la preziosa collaborazione del Segretario Generale Vigili del Fuoco dr. ing. Antonio Barone. Il provvedimento viene sottoposto ad una prima analisi degli iscritti e simpatizzanti al fine di migliorarne il testo, eliminare eventuali refusi ed aggiungere possibili emendamenti.

Confidiamo nella piena collaborazione di tutti per vincere una battaglia - che nonostante sicuri ostruzionismi interni ed esterni - si preannuncia non facile, ma che sicuramente ci vedrà vincenti.

**Schema di:**  
 proposta di legge (se presentata alla Camera dei Deputati)  
 o disegno di legge (se d'iniziativa governativa o presentata da Senatori)

**Concernente:**  
 "Parziale adeguamento degli organici omogeneizzazione della normativa riguardante i dirigenti, vicedirigenti e direttivi del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, per adeguarla a quella in essere per le Forze di Polizia (di Stato, Penitenziaria etc.), le Forze Armate dello Stato e i dirigenti e il personale direttivo di taluni settori della Pubblica Amministrazione".

**Relazione Illustrativa**  
 L'iniziativa in oggetto è intesa a omogeneizzare, almeno parzialmente, il trattamento economico e normativo tra i dirigenti, vicedirigenti e personale direttivo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, con quello già in essere in altri settori simili dell'apparato statale.  
 L'acclarata menomazione normativa risulta evidente dalla illustrazione dei singoli articoli della proposta e mira a dare, ai destinatari, quel minimo di autonomia funzionale che, nel tempo, potrebbe venir meno, per i numerosi compiti che si sono aggiunti a quelli già esistenti, compresa la presenza sul territorio dei vertici dei vigili del fuoco, che assicurano, spesso, non solo la presenza dello Stato, ma concorrono o assumono in proprio la tutela dell'ordine pubblico, specie in presenza di calamità normali e nazionali.

*segue a pag. 9*

## 4 Dirigenza ministeri

### Presidenza del Consiglio CCNL

#### Andate avanti che vi seguiremo

Venerdì 5 febbraio ultimo scorso si sono aperte le trattative per il rinnovo del CCNL dei Dirigenti della Presidenza del Consiglio.

Rinnovo delicatissimo data la collocazione istituzionale: al centro della vita amministrativa e politica del Paese.

I colleghi delegati Michele Marino e Saverio lo Russo ci terranno aggiornati nei prossimi numeri di Riforma.

Riforma augura buon lavoro a tutti.

**C.P.**



### Vicedirigenza: una decisione favorevole.

*Il testo completo a pagina 11*

## 9 Vigili del fuoco

## 12 Studi e ricerche

### Vicedirigenza, rassegna stampa a pag.2

DIRSTAT/CONFEDIRSTAT

## 62° ANNIVERSARIO DELLA FONDAZIONE

SEMINARIO - CONVEGNO

10 MARZO 2010  
 AULA MAGNA DEL CEIDA  
 VIA PALESTRO, 24  
 ROMA

*"L'attività normativa regionale, momento di innovazione e sintesi nella riforma della Pubblica Amministrazione"*

Alle tematiche di ordine sociale - famiglia, sanità, scuola etc. è propedeutica l'azione amministrativa, seria, trasparente, professionale:

- eliminazione dello spoil system per i dirigenti; organici, retribuzioni, scelte e decentramento funzionale;
- introduzione della vice-dirigenza, già presente in alcune istituzioni dello Stato (Vigili del fuoco, forze armate etc.) e nelle Regioni Sicilia e Liguria;
- problemi pensionistici: pensioni sociali e di annata: l'intervento del magistrato.

#### Programma:

- ore 9,45: registrazione interventi
- ore 10,00: saluto del Presidente DIRSTAT/CONFEDIRSTAT dr. Alessio Fiorillo
- ore 10,10: relazione del Segretario Generale DIRSTAT/CONFEDIRSTAT dr. Arcangelo D'Ambrosio
- ore 10,40: inizio dibattito con l'intervento di autorità politiche, dirigenti sindacali DIRSTAT e presenti;

#### La presente vale come invito

*E' gradita, dopo l'intervento, una sintesi scritta dell'intervento stesso, per la pubblicazione sui giornali della DIRSTAT/CONFEDIRSTAT: Riforma Amministrativa ed Euroitalia diritti*



**Lettera del  
Segretario Generale  
Dirstat Arcangelo  
D'Ambrosio**

**Al Ministro della  
Salute  
Ferruccio Fazio**

Roma, 22 gennaio 2010

**Oggetto: valutazione ai fini degli  
incarichi dirigenziali.**

Si fa riferimento alle riunioni tra il Ministero della Salute e i Sindacati tenutesi in data 18/12/2009 e 21/01/2010, nel corso delle quali è stato proposto dall'Amministrazione un nuovo sistema di valutazione ai fini degli incarichi da attribuire ai dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute.

In tale ipotesi il "valutatore" è individuato dall'Amministrazione medesima non nel Direttore Generale che ha attribuito gli obiettivi, ma in quello stesso Direttore dell'Ufficio (Dirigente di II fascia) che, ai sensi del decreto del Ministro della Salute 8/4/2008, doveva essere soltanto "sentito" dal Direttore Generale preposto all'attribuzione degli incarichi.

Questa O.S. esprime la propria decisa contrarietà alle nuove modalità di valutazione proposte sia perché si ravvisa una palese contraddizione del nuovo sistema allo spirito del D.M. sopra richiamato, sia perché emerge la mancata rispondenza di tale sistema alla specifica normativa in materia (legge n. 15/2009 e D.Lgs. n. 150/2009) ai sensi della quale, come è noto, i criteri di valutazione della dirigenza dello Stato non sono più oggetto di materia contrattuale.

Ciò posto, nel confermare che in materia di valutazione non rilevasi alcuna difformità giuridica e contrattuale tra dirigenti dello stato di II fascia e i dirigenti delle professionalità sanitarie, si chiede che anche a quest'ultimi si applichi lo stesso sistema di valutazione già in essere per la dirigenza statale di II fascia.

Quanto sopra è da sempre il costante indirizzo politico e sindacale di questa Federazione, di cui il sottoscritto è l'unico rappresentante legale.



**RASSEGNA STAMPA - Dal "Sole 24 ore" del 15 gennaio 2010**

Personale. Previsto dal 2002, l'istituto non è attuato dalle amministrazioni

## Vicedirigenza al via anche senza contratti

### Le indicazioni della giurisprudenza ordinaria

**Gianluca Bertagna  
Giuseppe Debenedetto**

Continua la confusione in merito alla vicedirigenza, istituita ormai da otto anni ma disapplicata dalle pubbliche amministrazioni. Molte richieste, anche recenti, si sono scontrate con la remissione di competenza da parte del Consiglio di Stato, che ha rimandato la palla alla giustizia ordinaria. E proprio dai tribunali arrivano gli orientamenti più interessanti, a partire da quello per cui la vicedirigenza può essere riconosciuta anche in mancanza della contrattazione collettiva, sebbene imposta dalla legge Brunetta. L'indicazione arriva dal tribunale di Roma, che con la sentenza 12847/2009 ha disapplicato l'articolo 8 della legge 15/09 riconoscendo a un ministeriale il diritto all'inquadramento nell'area di vicedirigenza e un risarcimento di 15 mila euro

per mancata precedente assegnazione e per danno alla professionalità frustrata dalla mancata progressione di carriera. Insomma, sembra un monito alla contrattazione collettiva: occorre sbloccare subito la situazione.

La vicedirigenza è nata per legge nel 2002, ma a oggi non ha ancora trovato una definizione certa. E pensare che nel Dlgs 165/2001, l'articolo 17-bis è rubricato proprio sotto la voce «vicedirigenza», e al comma 2 è pure previsto che l'istituto si possa applicare a tutte le amministrazioni pubbliche, tra cui anche regioni ed enti locali, che mantengono salve le loro competenze. Ma qui ci si arena. Un decreto del ministro per la Funzione pubblica, mai emanato, dovrebbe individuare l'equivalenza delle posizioni tra i dipendenti dei ministeri e quelli delle altre Pa. I vari governi che si sono suc-

ceduti non hanno minimamente dato soluzione al dilemma: c'è chi ha tentato di cancellare l'istituto, e chi ha finto di non vedere che era già stato previsto in diverse norme.

La vicedirigenza è quindi lì, immobile, ad attendere che qualcosa si sblocchi. Ma chi deve dare il via? Il legislatore o la contrattazione? Siamo in presenza, ancora una volta, di una norma, l'articolo 17-bis, che non istituisce e neppure delega. Si limita a dare un'indicazione, che in quasi otto anni non è stata seguita.

Nel frattempo però qualcosa ha provato a muoversi per via legale, da parte di dipendenti che si sono rivolti al giudice ordinario o al giudice amministrativo, con qualche esito favorevole per i pretendenti (Tribunale di Roma 4399/08, Tar Lazio 4266/07).

La questione non si è comun-

que risolta neppure dopo l'entrata in vigore dell'articolo 8 della legge 15/2009, norma interpretativa - e pertanto retroattiva - che rinvia alla contrattazione nazionale l'esclusiva competenza in materia di vicedirigenza, facendo comunque salvi gli effetti delle sentenze già emesse. Secondo l'orientamento prevalente dei giudici amministrativi, le controversie relative ai procedimenti di contrattazione collettiva sulla vicedirigenza sono attribuite in via esclusiva alla giurisdizione ordinaria (Tar Lazio 12864/09, Consiglio di Stato 8928/09), ma non mancano pronunce di segno contrario che hanno imposto alle amministrazioni titolari dei poteri di indirizzo in materia di contrattazione collettiva l'obbligo di adottare le relative determinazioni (Cgsl Sicilia 488/09 e 43/10).

DIRIPRODUZIONE DELL'AVV. G. BERTAGNA



### Un furto di Stato



La soppressione della cassa-pensioni degli impiegati statali ebbe grande risonanza nella stampa dell'epoca, come dimostra questa vignetta apparsa nel 1893 in uno dei primi numeri dell'Asino, il noto settimanale satirico.

La vignetta raffigura Giolitti, divenuto nel frattempo Presidente del Consiglio, che trasferisce i denari della cassa-pensioni nel capace cappello del ministro del Tesoro Bernardino Grimaldi.

**I Lunedì  
della Crociera**



**8 marzo 2010**

**Cetta Petrollo**

**FEMMINA**

*Prose*

Interverranno

Francesca Bernardini - Rosario Salamone

Musiche Antonio De Rose

Lectture Dale Zaccaria

Esposizione fotografica Maria Andreozzi

**Sala Crociera □ Collegio Romano**

**Via del Collegio Romano 27**

**ore 17,00**

### Gestire il merito

*Verso una nuova cultura delle  
pubbliche amministrazioni*

**Convegno-seminario  
a cura di Maria Concetta Petrollo  
e Saverio Lo Russo**

Roma, Biblioteca Vallicelliana,

*Intervento introduttivo di  
SAVERIO LO RUSSO\**

**Merito e  
concorrenza come  
fattori di sviluppo  
per una società  
"giusta"**

Buongiorno a tutti, prima di iniziare il mio intervento permettetemi di ringraziare la dottoressa Petrollo e tutti i suoi collaboratori che in queste settimane si sono impegnati duramente per la buona riuscita del convegno.

Ringrazio inoltre i relatori che hanno accolto il nostro invito e oggi sono qui a portare la loro esperienza e il loro contributo agli impegni personali per essere qui presenti a questo convegno che ha l'ambizione di fornire un contributo serio al dibattito sull'individuazione degli strumenti per l'affermazione del merito nel nostro paese e in particolare nell'amministrazione pubblica italiana.

Ritengo e non da oggi, che la questione del merito sia una questione chiave, il mal di merito pesa come una cappa asfissiante per la nostra società.

Non si comprenderebbero però fino in fondo gli effetti del mal di merito

*segue a pag. 3*



senza considerare che tale malattia è accoppiata a un'altra non meno ammorante per il nostro paese, il mal di concorrenza.

Lo diceva tra l'altro anche, lo chiariva nel suo messaggio la dottoressa Marcegaglia.

Come emerge infatti nelle società avanzate in primo luogo, negli Stati Uniti e nei paesi del nord Europa, merito e concorrenza sono veri e propri gemelli siamesi.

Si pensi ad esempio ai sistemi d'istruzione scolastiche universitarie delle suddette società avanzate, in cui la concorrenza tra istituti di formazione pubblici e privati favorisce forme serie di meritocrazia.

Per converso la meritocrazia matura e si evolve soltanto in quei sistemi in cui si opera in condizioni di concorrenza.

L'esigenza della meritocrazia è ampiamente avvertita dai cittadini italiani, secondo una recente indagine fatta dalla LUISS, circa l'80% dei cittadini italiani riconsidera la meritocrazia un principio giusto, meno forse anzi sicuramente dalle nostre classi politiche, che nonostante gli i proclami e gli annunci propagandistici continuano a favorire quella che illustri commentatori hanno definito la metastasi italiana.

Si pensi solo per fare qualche esempio alle amministrazioni pubbliche centrali, regionali e locali in cui da lungo tempo le classi dirigenti vengono scelte sulla base del criterio della fedeltà, della convenienza partitica non certo salvo rare eccezioni sulla base del criterio del merito.

Due sono i principali germi patogeni che stanno alla base della metastasi del merito e della concorrenza a mio giudizio, la partitocrazia e il nepotismo, la prima opera soprattutto attraverso il sistema della lottizzazione diffuso nei più vari livelli territoriali e settoriali e per comprendere l'entità del fenomeno basta solo ricordare che secondo un recente studio tra eletti e nominati l'esercito degli attori politici ammonta a circa a 200.000 unità, questa situazione in proporzione sicuramente unica al mondo alimenta indubbiamente il sistema delle lot-

tizzazioni che come ben sappiamo si basa sulla scelta della classe dirigente e non già sulla base della competenza ma sulla base del criterio della fedeltà e dell'appartenenza o convenienza partitica.

Il secondo germe patogeno è il nepotismo, nepotismo che trova la sua massima espressione nel mondo universitario ma non soltanto che pullula di figli, nipoti, cugini, mogli e che oggi a ragione qualcuno definisce la società delle conoscenze piuttosto che società della conoscenza.

I germi della lottizzazione e del nepotismo hanno gravemente infettato la società italiana determinando una vera e propria emergenza nazionale aggravata dall'attuale crisi economico-sociale.

Ritengo pertanto che il dovere delle classi dirigenti sia quello di porre finalmente al centro del confronto politico ideale il mal di merito e il mal di concorrenza intese come facce di una stessa medaglia, ma soprattutto la disamina seria dei fattori che li generano alla ricerca d'idonee terapie da trasformare in appropriate politiche pubbliche.

Occorre l'impegno di tutti per vincere la resistenza di una classe politica che continua a difendere privilegi ormai insostenibili, sottovalutando quella che è diventata una vera e propria emergenza morale, sociale ed economica.

Illustri studiosi hanno infatti messo in evidenza che per uscire dalla crisi economica che ci attanaglia è necessario rilanciare il merito e la concorrenza, quantificando i costi per l'Italia del non merito fra il 3 e il 7,5% del prodotto interno lordo.

Dallo stesso rapporto è emerso inoltre che un paese in cui regna il non merito cresce di mezzo punto percentuale in meno il rispetto agli altri, il nostro paese non può più permettersi questa crescita rallentata.

Occorre pertanto rifondare la nostra società in chiave meritocratica premiando il talento e la volontà indipendentemente dalle condizioni di

partenza se non si premia in maniera differenziata chi ottiene risultati diversi per talento e volontà viene meno il principio base di economia di mercato che è quello di attribuire incentivi economici diversi in relazione alla produttività.

Una società in cui tutti ricevono la stessa retribuzione indipendentemente dagli sforzi lavorativi e dal talento disincentiva la volontà di intraprendere, riduce a sua volta la produttività ed infine la crescita di un paese.

A questo si aggiunge che con la globalizzazione il capitale umano di maggior talento si muove verso i paradisi del merito.

Il concetto di merito si fonda su almeno quattro pilastri: la competenza, i criteri, la valutazione e la competizione.

Merita di più chi è competente avendo acquisito la competenza con il talento e la volontà.

La competenza naturalmente deve essere misurata e quantificata, i criteri di misurazione e quantificazione devono essere definiti chiaramente, la mancanza di questi criteri è da considerare l'anarchia del merito.

I criteri infatti permettono di identificare le competenze attraverso la competizione e la valutazione si deve arrivare a selezionare i migliori, i più meritevoli.

Una società meritocratica non necessariamente premia i giovani, certamente, ma certamente non li disincentiva perché chiarisce in maniera netta i percorsi di carriera così che ciascuno abbia la possibilità di farcela.

Una società basata sul merito è quindi una società in cui c'è disuguaglianza ma una disuguaglianza che viene vista come giusta.

Tutta la disuguaglianza economica può interferire negativamente con la costruzione di una società meritocratica, in quanto può alterare in maniera significativa le condizioni di partenza, come ho appena detto una società meritocratica premia il talento e la volontà dell'individuo indipendentemente dalle condizioni iniziali, ma se i premi sono sproporzionati chi li riceve può trasmettere ai propri figli

avvantaggiandoli, anche se i talenti e la volontà lavorativa si sono persi da una generazione all'altra.

Mi fa piacere a questo proposito ricordare che un giorno nello stipulare un atto di vendita un notaio mi disse che era da otto generazioni notaio a quel punto il mio pensiero è andato, non credo che la scienza infusa si trasmetta di generazione in generazione, c'è qualcosa che forse non va, il dna.

Come ho appena detto, la disuguaglianza economica che pertanto è la naturale espressione per una società meritocratica può quindi minare alle fondamenta e la stessa società meritocratica.

Per evitare questo circolo vizioso dal quale è difficile uscire occorre che gli incentivi economici siano calibrati appropriatamente per mantenere elevata la possibilità della mobilità intergenerazionale così detto ascensore sociale che oggi sempre più viene a mancare nel nostro paese, c'è la reale possibilità che i figli facciano un lavoro diverso, migliore, rispetto ai padri ma allo stesso tempo si ritorna a valorizzare e a far esaltare il merito, come si evince dai problemi appena prospettati quello della società meritocratica è un obiettivo più complicato da perseguire, di quanto si possa pensare di primo acchito, ma è anche un obiettivo che un paese moderno non può non perseguire se vuole competere sul mercato globale.

Per una società come la nostra in cui il non merito regna ci sono molti fronti su cui lavorare a cominciare dalla pubblica amministrazione.

Il Ministro Brunetta ha avviato una vera e propria campagna contro i fannulloni e i premi di produttività ma la lotta contro i fannulloni passata fondata propagandistica risulta, può risultare impopolare e soprattutto può non produrre i risultati che s'intendono perseguire qualora il criterio del merito non attecchisca anche ai piani alti della società e della pubblica amministrazione.

Penso che la recente iniziativa legislativa di riforma della pubblica amministrazione e su questo oggi forse ci confronteremo anche, sia, sotto il profilo dell'affermazione della cultura del

merito e della premialità affetto da un grave vizio d'impostazione.

Secondo i principi ormai acquisiti nell'ambito della scienza dell'amministrazione per migliorare la produttività di una qualsiasi organizzazione pubblica o privata che sia, occorre puntare sulla competenza e sulla componente motivazionale dei livelli più elevati dell'organizzazione stessa, che a loro volta dovranno essere in grado di stimolare adeguatamente le prestazioni dei loro collaboratori.

Ma quali sono le leve da utilizzare per indurre i lavoratori ad una maggiore produttività?

La risposta a questa domanda è semplice, per motivare il personale dirigenziale e non di una qualsiasi organizzazione pubblica o privata che sia, occorre innanzitutto legare gli incentivi economici alle performance individuali e in secondo luogo garantire a coloro che migliorano le proprie prestazioni lavorative, uno sviluppo professionale di carriera.

Lo schema di decreto legislativo attuativo della legge 4 maggio 2009/15 pur avendo il merito di aver avviato la pubblica amministrazione italiana sulla lunga e difficile strada dell'affermazione del principio della premialità e proprio sotto questo profilo motivazionale affetto da un grave difetto che, a mio giudizio, rischia di vanificare gli sforzi che in questi mesi sono stati fatti per migliorare l'efficienza e l'efficacia della pubblica amministrazione; nello specifico rilevo che il testo normativo e dopo l'approvazione in via preliminare del Consiglio dei Ministri ora è al riesame delle commissioni parlamentari; se da un lato utilizza la duplice leva degli incentivi economici e dello sviluppo professionale di carriera per indurre il personale non dirigenziale ad una maggiore produttività, dall'altro omette di dare una forte spinta motivazionale proprio a quella dirigenza pubblica chiamata a giocare un ruolo fondamentale per la concreta ed effettiva attuazione della riforma amministrativa.



AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AREA I BIENNIO ECONOMICO 2008 - 2009

Il giorno 12 febbraio 2010 alle ore 17,00 presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

L' ARAN nella persona del Commissario straordinario cons. Antonio Naddeo

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali :

Organizzazioni sindacali :

CGIL FP, CISL FPS, UIL/PA, FP CIDA, DIRSTAT, CONFESAL UNSA, FED. ASSOMED SIVEMP

Confederazioni :

CGIL, CISA, UIL, CIDA, CONFEDIRSTAT, CONFESAL, COSMED

CCNL DIRIGENZA - AREA I

BIENNIO ECONOMICO 2008-2009

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigente dell'Area I - biennio economico 2008 - 2009.

VIA DEL CORSO 478, 00186 ROMA TEL. (06) 32.483.1 C.F. 07104250580

INDICE

CAPO I: Disposizioni generali

- Art. 1 - Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

CAPO II: Trattamento economico dei dirigenti di prima fascia

- Art. 2 - Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia
Art. 3 - Effetti dei nuovi trattamenti economici
Art. 4 - Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia

CAPO III: Trattamento economico dei dirigenti II fascia

- Art. 5 - Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia
Art. 6 - Effetti dei nuovi trattamenti economici
Art. 7 - Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia

Sezione per i dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della salute

- Art. 8 - Integrazione del fondo del Ministero della Salute
Art. 9 Disposizioni particolari

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

- 1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigente di prima e di seconda fascia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente all'Area I, di cui all'art. 2, comma 1, primo alinea, del contratto collettivo nazionale quadro del 1° febbraio 2008, per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2006-2009.
2. Il presente contratto si riferisce al periodo dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.
3. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 165 del 2001.

CAPO II
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DI I FASCIA

Art. 2

Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, definito dall'art. 17, comma 2, del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007, nella misura di € 53.680,09, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, dalle date sotto indicate dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- ✓ dal 1 gennaio 2008 di € 57,31
✓ rideterminato dal 1 gennaio 2009 in € 132,10

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1 gennaio 2009 è rideterminato in euro 55.397,39 per 13 mensilità.

3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 48, comma 1 (struttura della retribuzione), del CCNL del 21 aprile 2006, è rideterminata, a decorrere dal 1 gennaio 2009, in € 36.299,70 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale.

Handwritten signatures and initials (including 'Educa', 'UA', 'DA') are present below the text of Art. 2.

Art. 3

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 3 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Handwritten signatures and initials (including 'Educa', 'UA', 'DA') are present below the text of Art. 3.

Art. 4

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia

1. Il fondo di cui all'art. 19 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia) del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007, è ulteriormente incrementato del 1,94% calcolato sul monte salari anno 2007, relativo ai dirigenti di prima fascia, a decorrere dal 1° gennaio 2009.

2. Le risorse di cui al precedente comma, concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa definita ai sensi dell'art. 2, comma 3 (trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.

Handwritten signatures and initials (including 'Educa', 'UA', 'DA') are present below the text of Art. 4.

CAPO III
TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI II FASCIA

Art. 5

Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

1. Lo stipendio tabellare, definito ai sensi dell'art. 20, del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007, nella misura annua lorda di € 41.968,00 comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- ✓ dal 1 gennaio 2008 di € 23,49
✓ rideterminato dal 1 gennaio 2009 in € 103,30

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 1 gennaio 2009 è rideterminato in € 43.310,90 per 13 mensilità.

3. Per i dirigenti di seconda fascia la retribuzione di posizione - parte fissa, definita ai sensi all'art. 48, comma 1 (struttura della retribuzione), del CCNL del 21 aprile 2006, è rideterminata a decorrere dal 1/1/2009 in € 12.155,61 annui lordi comprensivi del rateo della tredicesima mensilità.

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti e spettanti, nella misura in godimento.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale.

Handwritten signatures and initials (including 'Educa', 'UA', 'DA') are present below the text of Art. 5.



## Basta alle morti per l'amianto!

**AUDIZIONE AL SENATO TENUTA IL 28 GENNAIO 2010 SUL DISEGNO DI LEGGE N. 173 IN TEMA DI ESPOSIZIONE DEI LAVORATORI ALL'AMIANTO**

**OGGETTO:** Disegno di legge di iniziativa dei Senatori AMATI ed altri concernente "Disposizioni a favore dei lavoratori e dei cittadini esposti ed ex esposti all'amianto e dei loro familiari e delega al Governo per l'adozione del testo unico in materia di esposizione all'amianto.

Da una lettura dell'articolato legislativo, si concorda preliminarmente con la proposta che sta alla base del disegno di legge, in quanto volta essenzialmente al conseguimento di adeguate forme di tutela per tutti i lavoratori e i cittadini esposti ed ex esposti all'amianto e per i loro familiari, ivi compreso il personale civile e militare della Difesa.

D'altra parte, già nel corso di precedenti riunioni tenutesi sull'argomento, presso varie sedi istituzionali, nonché presso l'Ufficio Legislativo del Ministero della Difesa, è stato più volte espresso la necessità di addvenire ad una soluzione legislativa delle problematiche connesse alla esposizione all'amianto.

Nel merito, appare tuttavia opportuno evidenziare talune considerazioni.

Con riferimento all'art. 1 del disegno di legge, si ritiene che il campo di applicazione delle disposizioni in argomento debba essere esteso anche a favore di coloro che abbiano frequentato ambienti per i quali sia stata provata/riconosciuta la presenza di amianto (es. arsenali, cantieri navali, caserme, ecc), a prescindere dalla qualifica o dall'incarico ricoperto, nonché dalla condizioni di lavoro, per le quali non era possibile astenersi dall'uso dei mezzi a contatto con l'amianto,

Con riferimento all'art. 3, "Fondo Nazionale per il risanamento degli edifici pubblici e del naviglio navale", comma 3, si reputano opportuni i seguenti interventi:

- che l'emanazione del decreto attuativo del programma quinquennale per il risanamento del naviglio navale coinvolga anche il Ministero della Difesa, trattandosi della messa in sicurezza di strutture dell'A.D., quali caserme ed altri edifici militari;

- che sia prevista presso il Ministero della Difesa l'istituzione di un fondo per il finanziamento degli interventi finalizzati alla eliminazione dei rischi per la salute del personale militare e civile, rischi derivanti della presenza di amianto negli edifici, mezzi e strutture militari;

- con riferimento all'art. 9, "Assistenza legale gratuita" si ritiene che nell'emanazione del decreto attuativo sulle modalità di attuazione dell'assistenza legale gratuita debba essere interessato, sia pure di concerto, il Ministero della Difesa.

*segue da pag. 1*  
**Obama, l'Iran e la bombetta atomica**

Gli effetti della distruzione dell'ex Unione sovietica, paragonabili a quelli di qualsiasi passato impero, avrebbero creato un terremoto i cui aggiustamenti sismici si sarebbero propagati nel tempo causando una serie di azioni e reazioni.

Sappiamo da tempo anche un'altra cosa: che le guerre trovano il loro migliore terreno di coltura nel divario - prima ancora che economico - culturale fra i popoli, anzi che la cultura è essa stessa una prorompente forza economica, e, come tale, può essere comprata, motrice di azione oltretutto di pensieri. Soprattutto quando questa cultura, tutta la storia europea ce lo insegna, viene rappresentata e sostenuta da leaders spirituali.

Le strategie che Obama e tutto l'Occidente dovranno perseguire per evitare al mondo un terzo conflitto mondiale, giocato su questi terribili aggeggi in miniatura, saranno inevitabilmente giocate sull'accorciamento del divario attraverso gli strumenti della comprensione e della conoscenza del mondo Islamico, dell'esportazione dei saperi, forse anche del loro acquisto, di una sostenibile e difficile integrazione fra culture in un equilibrio di forza dove il sistema sanzionatorio e le grida dell'Onu siano solo uno, e non fra i più importanti, elementi.

Quanto lavoro per le diplomazie, sembra infantile e inutile dirlo ora che la nostra ambasciata - triste lezione - è sotto assedio.

Quanto lavoro per gli intellettuali e gli operatori di pace.

Speriamo che l'America di Obama si dimostri grande e che non siano già scaduti i tempi del gioco.

**C.P.**



*segue da pag. 1*  
**Lettera a Letta**

Comunque questo modo di legiferare, a nostro avviso, crea ancora ulteriore caos nel groviglio di leggi e regolamenti esistenti.

Quanto precede, a titolo di dovuta collaborazione.

Segretario Generale  
Dott. Arcangelo D'Ambrosio



## L'ultima frontiera per i medici di frontiera

Ci si chiede

(Legislatura 16 Atto di Sindacato Ispettivo n° 4-01737)  
Pubblicato l'8 luglio 2009  
Seduta n. 235

MARINO - Al Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali. -

**Premesso che:**

l'art. 2 della legge del 3 agosto 2007, n. 120 ha delineato chiaramente e definitivamente lo status giuridico dei dirigenti del Ministero della salute rientranti nei profili professionali sanitari;

la stessa legge ha concluso un annoso percorso durante il quale erano stati emanati provvedimenti contenenti riferimenti allo stesso tema, come l'art. 18, comma 2-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 (recante: "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'art. 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421"), come il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 13 dicembre 1995, n. 73, come l'art. 3, comma 4, della legge 15 luglio 2002, n. 145 (recante: "Disposizioni per il riordino della dirigenza statale e per favorire lo scambio di esperienze e l'interazione tra pubblico e privato"), come l'art. 1, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 23 aprile 2004, n. 108 (recante: "Regolamento recente disciplina per l'istituzione, l'organizzazione ed il funzionamento del ruolo dei dirigenti presso le amministrazioni dello Stato, anche ad orientamento autonomo");

anche i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dal 1994 al 2005 hanno sempre riconosciuto l'appartenenza dei dirigenti delle professionalità sanitarie alla Area I della Dirigenza dello Stato;

**considerato che:**

tanto le disposizioni emanate quanto

gli accordi sindacali sopra richiamati, benché tra di loro concordanti, non hanno sortito gli effetti giuridici collegati e conseguenti;

contributo sostanziale volto a dirimere definitivamente la questione è venuto dal pronunciamento della Corte dei conti, sezione di controllo di legittimità su atti del Governo e delle Amministrazioni dello Stato, nella sua ordinanza del I e II Collegio del 29 marzo 2007, secondo cui "...la materia dei ruoli e quelli inerenti alla connessa determinazione delle dotazioni organiche..." è "...assoggettata alla disciplina pubblicistica..." e che l'inquadramento è "...ottenibile solo con strumenti legislativi";

il Parlamento ha opportunamente legiferato in materia approvando la legge 3 agosto 2007, n. 120, il cui art. 2 risolve normativamente la questione dello stato giuridico e l'inquadramento dei medici, dei veterinari, dei farmacisti, dei chimici e dei biologi in forza presso il Ministero del lavoro, salute e politiche sociali e presso altre sedi ubicate nel territorio nazionale;

a quanto risulta all'interrogante nonostante la legge richiamata, sul cui art. 2 si registrò un'ampia convergenza politica, permane una situazione discriminatoria verso i soggetti interessati ai quali si nega ancora, da parte di uffici dello Stato, ciò che lo Stato stesso ha stabilito con legge propria; ciò è lesivo della dignità di quei lavoratori e ne deprime professionalità e dignità;

il personale medico in parola opera sul territorio nazionale, assicura il funzionamento delle unità operative pur in assenza di riconoscimenti giuridici, si occupa di profilassi nazionale ed internazionale delle malattie trasmissibili, di igiene e sicurezza alimentare, di sanità veterinaria, di medicina frontiera, il tutto con responsabilità diretta e senza copertura assicurativa alcuna;

il ritardo grave con il quale si omette un obbligo di legge crea, di fatto, una sorta di fascia dirigenziale, anomala e

non prevista da nessuna norma, nella quale vengono a trovarsi tutti i titolari di professionalità sanitarie;

ad opinione dell'interrogante è infondato l'argomento sollevato circa l'insostenibilità economica dell'inquadramento dei profili professionali sanitari poiché sia nella relazione tecnica di accompagnamento dei lavori parlamentari relativi all'art. 2 della legge n. 120 del 2007 che in sede di trattativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro (area I), è stato chiarito che l'equiparazione economica per l'indennità di posizione fissa debba avvenire con le risorse contrattuali e, pertanto, senza oneri finanziari aggiuntivi a carico dello Stato;

alla luce del quadro delineato appare all'interrogante sempre più incomprensibile la ragione per la quale prevalga ancora l'idea di non separare la carriera medica di II fascia da quella omologa ma amministrativa;

non trova fondamento giuridico l'impedimento che vede preclusa ai dirigenti sanitari la possibilità di conseguire incarichi dirigenziali mentre continua ad avvenire che gli incarichi dirigenziali medici vengano ricoperti da dirigenti amministrativi delle cui conoscenze medico-scientifiche occorrerebbe valutare il livello effettivo,

**si chiede di sapere:**

quali siano le ragioni di un simile intollerabile ritardo nell'applicazione delle richiamate norme di legge;

quali iniziative il Ministro in indirizzo intenda adottare per ovviare a tale incresciosa situazione che, a giudizio dell'interrogante non è giustificata né sul piano giuridico né tanto meno sul piano degli oneri economici e che rappresenta di fatto come un freno conservatore rispetto alle esigenze di una moderna funzionalità delle strutture pubbliche e ai decantati riconoscimenti dei meriti e delle professionalità delle persone.

## Spese di missione

## La legittima spettanza della copertura assicurativa in caso di viaggio aereo

dell'Avv. Silvestro Binetti\*

Le missioni sono regolamentate da due principali fonti legislative: la legge n. 836/1973 intitolata "Trattamento economico di missione e di trasferimento dei dipendenti statali" e la legge n. 417/1978 intitolata "Adeguamento del trattamento economico di missione e di trasferimento dei dipendenti statali".

Sulla base delle norme contenute nelle norme indicate sono, poi, redatti regolamenti interni specifici che dettano le disposizioni valide per Enti Pubblici, Ministeri, Forze Armate, ed Enti Locali e parastatali.

Norme comuni a tutti i regolamenti relativi al trattamento di missione, perché imposte dal legislatore, sono a) il concetto stesso di missione che è l'incarico di svolgere una attività di servizio al di fuori della sede dell'ufficio presso il quale il dipendente presta abitualmente servizio; b) la necessità della preventiva autorizzazione a svolgere la missione, ovvero il lavoro fuori sede, rilasciata dal dirigente competente a seconda della natura della missione, la destinazione, la durata, ecc.; c) le caratteristiche minime della missione che per essere tale deve avere come destinazione una località distante almeno 10 km dalla sede di servizio e durare almeno 4 ore.

Inoltre, per trasferte superiori alle 24 ore in località distanti sino ad 80 km, oppure entro i 90 minuti di viaggio dall'ordinaria sede di servizio, è previsto il rientro giornaliero in sede (art. 3 L. n. 836/73 e art. 1 L. n. 417/78).

Altro punto fermo e non modificabile con regolamento è la possibilità per il dipendente in missione di chiedere il rimborso delle spese da lui anticipate in ragione del servizio prestato fuori sede su incarico dei superiori.

Spese che devono essere rimborsate ove rientrano tra quella indicate dal legislatore come rimborsabili, siano attinenti alla missione svolta e siano debitamente documentate.

Si tratta delle spese di vitto, alloggio e, ovviamente, delle spese sostenute per i trasferimenti, per i quali deve essere preferito il mezzo pubblico di linea.

Secondo l'art. 13 L. n. 836/73, per i trasferimenti in missione, il mezzo di trasporto preferito deve essere senz'altro il treno.

Ove sia più opportuno e/o conveniente e/o indispensabile l'uso di mezzi di trasporto alternativi, come per esempio il mezzo aereo, ne deve essere fatta motivata richiesta e deve essere rilasciata apposita autorizzazione.

Ove l'uso del mezzo aereo di linea sia, dunque, stato espressamente autorizzato il dipendente in missione ha diritto al rimborso del costo del biglietto aereo. Ma non solo.

Già con l'art. 198 del DPR n. 18/1967 veniva disposto che al personale incaricato del trasporto delle bollette e dei plichi diplomatici spetta, tra l'altro, l'assicurazione per i percorsi aerei secondo i massimali da fissarsi con decreto del ministro (...).

Norma che è stata abrogata dall'art. 13 della legge n. 836/1973 che, a sua volta, ha stabilito che "Per l'uso dei mezzi aerei

di linea, nei viaggi di servizio all'interno e all'estero, è dovuto anche il rimborso della spesa di un'assicurazione sulla vita, per l'uso dei mezzi stessi, nel limite di un massimale ragguagliato allo stipendio annuo lordo moltiplicato per il coefficiente 10 per i casi di morte ed invalidità permanente". L'art. 10 della legge n. 417/1978, ratificando la vigenza del disposto normativo del 1973 ha ulteriormente specificato che "il massimale previsto dal secondo comma dell'art. 13 della legge n. 836/1973, ai fini dell'assicurazione sulla vita per l'uso di mezzi di trasporto aerei è ragguagliato allo stipendio annuo lordo e indennità di funzione, o assegno perequativo pensionabile o altro analogo assegno annuo pensionabile, moltiplicati per il coefficiente 10".

Sulla base di una interpretazione meramente letterale del combinato disposto delle norme richiamate, ad oggi, al dipendente in missione che sia stato autorizzato ad effettuare il trasferimento con il mezzo aereo di linea spetta il rimborso del costo sostenuto per la stipula di un contratto di assicurazione in caso di morte od invalidità temporanea causate dall'uso del mezzo aereo, nel limite del massimale previsto dalla norma del 1973, come aggiornato dal legislatore del 1978. Ne tale obbligo di rimborso è stato abrogato dalla finanziaria del 2006 che, pure, ha abolito l'indennità aggiuntiva del 5% sul costo del biglietto ed ha limitato la possibilità del viaggio aereo alla sola classe turistica.

Dunque il dipendente in missione che sia stato autorizzato ad utilizzare il mezzo aereo per i propri spostamenti può stipulare, senza che perciò necessiti un'autorizzazione ulteriore, una polizza che risarcisca lui o i suoi eredi nel caso in cui a seguito di incidente aereo subisca una invalidità permanente ovvero la morte. Assicurazione che, ove non prevista nel provvedimento che autorizzi l'uso del mezzo aereo, potrà dunque essere stipulata a discrezione del dipendente in missione. Non va dimenticato, infatti, che il dipendente in missione è, anche durante i trasferimenti, coperto dalle forme assicurative obbligatorie in materia di lavoro. Si tratta dunque di una copertura assicurativa aggiuntiva prevista espressamente per i rischi legati all'uso dell'aereo. Copertura che andrebbe ad aggiungersi a quelle spesso comprese nel costo del biglietto aereo ma penalizzate da forti limiti di copertura, ferruginosi meccanismi di attivazione e lunghi tempi di pagamento.

Il legislatore fissa anche il limite del rimborso dovuto. L'amministrazione sarà tenuta al rimborso nei limiti del costo per un massimale di risarcimento pari a dieci volte lo stipendio annuo lordo comprensivo dell'indennità di funzione o altro analogo assegno annuo pensionabile. Rimborso che sarà dovuto solo che il dipendente in missione presenti, unitamente alla carta di imbarco ed al biglietto aereo, la documentazione attestante la stipula della polizza assicurativa e l'avvenuto pagamento. Polizza che ovviamente dovrà valere solo per i trasferimenti aerei effettuati per motivi di servizio, espressamente autorizzati, che copra esclusivamente i rischi legati al trasferimento aereo nei limiti della copertura indicata.

Sul punto, si ribadisce, non pare necessaria una ulteriore autorizzazione alla stipula della polizza da parte dell'amministrazione datrice di lavoro, né una apposita istanza da parte del dipendente autorizzato all'uso del mezzo aereo.

Il rimborso sarà dovuto a piè di lista, nei limiti economici descritti e secondo le normali modalità di rimborso.

\*Sipdad-Dirstat CREMONA

## Uffici dirigenziali

## Non esiste reggenza La vacanza del posto dirigenziale esclude la reggenza del profilo lavorativo

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO Sentenza 19 novembre 2008 - 7 gennaio 2009, n. 54 (Presidente Ianniruberto - Relatore Vidiri)

Svolgimento del processo.

Con ricorso depositato in data 3 dicembre 2001, D. P. adiva il Tribunale di Udine esponendo di essere un dipendente del Ministero delle Finanze dal 1975, addetto all'Agenzia delle Entrate di Udine con la qualifica di capo-area. Riferiva di essere stato inquadrato in area C, al livello apicale, e cioè in corrispondenza al cessato livello IX della carriera direttiva e di avere dalla fine del 1993 sino al 19 gennaio 2000 ricevuto il conferimento in via temporanea di compiti dirigenziali, in assenza di un titolare, presso la divisione I affari giuridici. Precisava ancora che dopo il giugno 1998 doveva essergli riconosciuta la retribuzione dirigenziale avendo egli svolto appieno le relative mansioni ma percependo solo la retribuzione di posizione di dirigente ma non quella "base". Tutto ciò premesso, chiedeva il riconoscimento dell'intero trattamento economico - per il periodo dal 30 giugno 1998 sino al 19 gennaio 2000 - previsto dal contratto collettivo con la condanna al pagamento di quanto richiesto ai danni del Ministero e della Agenzia. Il primo giudice accoglieva la domanda ed, a seguito di gravame, la Corte d'appello di Trieste con sentenza del 29 dicembre 2004 accoglieva parzialmente l'appello ed, in parziale riforma della impugnata sentenza, dichiarava che solo dalla entrata in vigore del contratto collettivo del 1999 il P. aveva diritto alle differenze retributive rivendicate e condannava il Ministero a pagare tali somme con gli interessi legali dal dovuto al saldo, confermando nel resto la decisione appellata e compensava le spese del giudizio. Nel pervenire a tale conclusione la Corte territoriale osservava che il contratto collettivo del comparto Ministeri (entrato in vigore il 6 febbraio 1999, e con il quale erano state delineate le mansioni dei lavoratori inquadrati nella posizione economica C3) posto a raffronto con l'art. 20 del d.p.r. n. 266 del 1987 - descrittivo delle mansioni del personale inquadrato nella ex nona qualifica (posizione C3) - portava ad escludere che, a seguito dell'entrata in vigore del suddetto contratto, tra le mansioni del personale C3 potesse essere annoverata ancora l'ipotesi di reggenza d'ufficio, invece inclusa espressamente tra i compiti attribuiti in precedenza al personale ex nona qualifica, prevedendo infatti il contratto collettivo solo il temporaneo svolgimento di funzioni dirigenziali nella ipotesi di assenza del titolare. Avverso tale sentenza l'Agenzia ed il Ministero propongono ricorso per cassazione, affidato ad un duplice motivo. Resiste con controricorso D. P., che spiega anche ricorso incidentale. Motivi della decisione Ai sensi dell'art. 335 c.p.c. va disposta la riunione del ricorso principale e di quello incidentale perché proposti avverso una medesima decisione.

segue a pag. 9

## Sanità

## La riforma Brunetta nella Sanità'

Sperimentazioni nel protocollo 20 gennaio 2010 tra Funzione Pubblica, Formez, Agenas, Fiaso e ASL

di Maurizio Danza\*

Di particolare interesse per quanto concerne la Sanità il recente protocollo d'intesa del 20 gennaio 2010 per la sperimentazione dell'applicazione della riforma Brunetta nell'ambito della valutazione del personale delle aziende sanitarie e ospedaliere. Detto accordo appare infatti uno dei primi tentativi di una sperimentazione di progetto, avente la evidente finalità di calare nella realtà specifica delle aziende o enti del servizio sanitario nazionale, l'impatto della riforma del pubblico impiego all'indomani della approvazione del primo decreto legislativo attuativo della L.15 del 4 marzo 2009, tenuto conto delle norme specifiche previste dagli artt. 16, 31 e 74 del medesimo decreto. Tale protocollo consistente in 9 articoli, siglato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, dal Formez, dalla AGEAS (Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali), dalla FIASO (Federazione Italiana delle Aziende Sanitarie ed Ospedaliere), e da 17 ASL ha la finalità di verificare come le modalità individuate nel decreto legislativo n. 150/2009 siano nel concreto applicabili nelle realtà delle Aziende Sanitarie e Ospedaliere. Venendo all'analisi del testo in primo luogo si fa rilevare come a chiare lettere l'art. 1, stabilisca che l'accordo non ha effetti giuridici ed economici, ma si pone l'obiettivo di dare una prima risposta concreta nel comparto Sanità ai principi sia della L.15/09 che del D. Lgs. 150/2009 in termini di sperimentazione, da attuarsi attraverso l'adozione di una serie di atti e procedure nell'ambito delle finalità previste dall'atto Aziendale e nel rispetto delle normative di legge e contrattuali. Nel successivo art. 2 (obiettivi della sperimentazione), si precisa poi che le Aziende sanitarie e ospedaliere, aderenti al progetto della convenzione avviano la sperimentazione presso proprie Unità Organizzative Complesse/Dipartimenti individuati. Tale sperimentazione sarà avviata allo scopo di migliorare le prestazioni degli individui, utilizzando la valutazione come opportunità; per premiare il merito individuale attraverso il riconoscimento economico; per favorire la crescita professionale degli individui attraverso interventi di sviluppo (affiancamento, mobilità interna, autoformazione, addestramento, ecc.); per disporre di informazioni per la migliore gestione delle risorse umane. L'art. 3 appare di fondamentale importanza per i firmatari del protocollo, atteso che nel medesimo viene indicato chiaramente l'oggetto della sperimentazione individuato "nel processo di valutazione del personale dirigente e di comparto, nonché di Unità Organizzative Complesse/Dipartimenti". Il c.2 reca altresì la definizione di processo di valutazione, da intendersi quale valutazione della prestazione individuale di lavoro, cioè il contributo dato dalla persona nell'arco di tempo considerato, al raggiungimento degli standards prestazionali e degli obiettivi dell'Unità operativa cui è assegnato. La clausola stabilisce poi la durata del processo di valutazione della attività dei dipendenti e cioè della loro performance, consistente in 4 mesi. Non va trascurata poi la rilevanza del c.5 che definendo l'ampiezza della valutazione, stabilisce che il contributo individuale del lavoratore, "viene valutato anche negli aspetti qualitativi dei comportamenti e delle competenze utilizzate nell'esecuzione delle prestazioni sia di natura assistenziale, di cura, che amministrative o organizzative". Qui a ben vedere viene rielaborata la disposizione dell'art

9 c.2 lett. B del D.Lgs n°150/2009 che, in riferimento alla valutazione della performance individuale, stabilisce invece che essa vada collegata "alla qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi". L'art. 4 poi nel definire il sistema di valutazione aziendale quale "permanente", individua in concreto gli Organismi ed i soggetti del progetto di sperimentazione. In primo luogo il Comitato d'indirizzo, che definisce le strategie e le linee metodologiche della sperimentazione; il Comitato tecnico-scientifico che predispone gli strumenti a supporto dei percorsi di valutazione aziendale, per la gestione della reportistica e i percorsi di omogeneizzazione dei risultati, con funzioni consuntive per tutte le problematiche applicative inerenti la sperimentazione. Nel protocollo si rileva poi il particolare ruolo dei formatori individuati dalle Aziende partecipanti, la cui preparazione è curata dal Formez anche in merito alle modalità di compilazione delle schede di valutazione di loro competenza (art. 7 c.2). A ben vedere il sistema delineato dal protocollo prevede poi che i formatori, formino i valutatori nelle singole Aziende aderenti alla sperimentazione, onde consentire loro di svolgere correttamente il percorso valutativo adottando un approccio omogeneo e utilizzando gli strumenti messi a punto dal CTS. Questi ultimi, individuati dalle direzioni generali delle Aziende aderenti al progetto in coerenza con il sistema della responsabilità stabilito dagli atti aziendali, dovranno disporre le valutazioni del personale dipendente. Il successivo art. 5 del protocollo stabilisce altresì che "la sperimentazione riguarda due tipi di valutazione di performance: quella dei dirigenti, che si realizza, in accordo con le norme fissate dal d.lgs. 150, attraverso simulazioni basate sui dati disponibili del 2008, nonché di tutto il personale del comparto appartenente alle strutture prescelte dalle Aziende Sanitarie per un periodo di 4 mesi da maggio ad agosto 2010. L'art. 6 tenendo conto degli obiettivi della convenzione, nel ribadire il periodo di valutazione dei singoli dipendenti consistente in 4 mesi, prevede che le modalità vengono attuate attraverso la compilazione di schede distinte di valutazione per la dirigenza e per il comparto che dovranno essere compilate e trasmesse dai valutatori. Qui l'accordo esplicita chiaramente le funzioni del valutatore in relazione agli obiettivi. A tal proposito il medesimo "s' impegna ad illustrare preliminarmente ai dipendenti oggetto della sperimentazione gli obiettivi, le modalità e l'impegno richiesto per la sperimentazione, evidenziando in particolare modo che tale sperimentazione non produce alcun effetto giuridico né economico, ma costituisce un essenziale strumento informativo per ottimizzare e migliorare la gestione e lo sviluppo delle risorse umane, nonché il modello organizzativo dell'offerta di servizi ai cittadini (cfr. c.2 art. 3)". Inoltre all'inizio della sperimentazione i valutatori di ciascuna Azienda, oltre a condividere con i propri collaboratori i contenuti delle schede con le competenze ritenute rilevanti per la valutazione delle azioni professionali nei propri contesti di lavoro, provvedono, per quanto possibile, alla definizione e all'assegnazione degli obiettivi, dei comportamenti attesi e delle competenze domandate a ciascun dipendente, indicando i risultati attesi e i rispettivi indicatori. La disposizione chiarisce poi i criteri che dovranno presiedere alle modalità di definizione e di assegnazione degli obiettivi ai lavoratori. Infine mentre l'art. 8 indica quale limite temporale della sperimentazione la data del 31 agosto 2010, l'art. 9 prevede che il Comitato tecnico-scientifico predisporrà i risultati della sperimentazione per illustrarli al Comitato d'indirizzo.

\*Arbitro Pubblico impiego Lazio

**Vigili del Fuoco**  
**Più risorse, più dignità per**  
**un'importante funzione pubblica**  
*segue da pag. 1*

E' bello sicuramente constatare i numerosi riconoscimenti di professionalità e sacrificio non comune, che vengono da alte cariche dello Stato e dai cittadini, all'opera della categoria tutta, ben guidata da Comandanti; sarebbe ora, però, che alle frasi di circostanza, seppur sentite, seguissero fatti e riconoscimenti concreti.

**Analisi del provvedimento**

Articolo 1  
Prevede l'adeguamento degli organici attuali dei vertici dirigenziali del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco da circa 200 unità realmente presenti a 374 unità.

In realtà il rapporto tra dirigenti e restante personale, nonostante l'aumento degli organici, rimarrebbe distante dall'attuale simile rapporto esistente nelle altre amministrazioni statali, che si mantiene in media nella proporzione di 1 (dirigente) a 40 (dipendenti).

Se il rapporto venisse poi considerato in relazione a quello esistente negli Enti locali, la "forbice" si allarga in danno dei dirigenti del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, sino alla considerazione del caso limite della Regione Sicilia, ove è in servizio n. 1 dirigente ogni 5 dipendenti, con stipendi e retribuzioni che superano di oltre il 100 per cento quelle dei dirigenti dello Stato del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, senza tener conto che circa 150 dirigenti regionali siciliani fruiscono dell'equiparazione retributiva con i colleghi del Senato della Repubblica; in Sicilia esistono anche le pensioni baby.

A titolo di provocazione si potrebbe anche supportare che una parte rilevante dei costi (che sono minimi) della presente iniziativa, potrebbero essere a carico delle regioni stesse, in proporzione dei benefici che esse traggono degli interventi: la proposta sarebbe in linea, peraltro, con l'idea più larga, di federalismo.

Per completezza d'informazione: nello stesso dicastero ove opera il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, anche i dirigenti della Polizia di Stato sono in rapporto di inferiorità numerica rispetto all'analogo rapporto esistente in settori meno impegnativi.

Nella tabella A è stato previsto anche l'aumento di qualche posto in organico per i dirigenti medici e ginnico sportivi con l'introduzione della figura di dirigente generale, nonché un posto di biologo, ora inesistente.

Sono stati, altresì, previsti 30 posti di dirigente amministrativo per i funzionari amministrativi ed informatici, settore ove è inesistente uno sviluppo di carriera nella dirigenza, situazione unica nel panorama amministrativo del paese.

**Articolo 2**

Omogeneizzazione parziale trattamenti economici. Viene estesa ai dirigenti, vicedirigenti e direttivi del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco una norma da tempo vigente per i pari grado/funzione di tutti i corpi di Polizia dello Stato, delle Forze Armate e di alcuni settori civili del Ministero dell'Interno e della Giustizia.

**Articolo 3**

Estensione indennità di missione e/o trasferimento Già preesistente nella legge 29 marzo 2001, n. 86 a favore del personale delle Forze Armate e di Polizia, onde sopperire alle umilianti e poco edificanti condizioni in cui tutto il personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco - e in particolare i "vertici" più frequentemente soggetto a trasferimento - vengono a trovarsi.

**Articolo 4**

Promozione alla vigilia del collocamento

a riposo Viene estesa al Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco una norma (analogamente ad altre) già in vigore per le Forze armate dello Stato, dei corpi di Polizia civile e militare, le carriere prefettizie e via dicendo.

**Articolo 5**

Copertura finanziaria A fronte di una migliore organizzazione del Corpo, che i nuovi organici consentiranno, vi sono nella proposta, alcuni benefici i cui costi sono già compresi in altri articoli del provvedimento, come ad esempio quelli scaturenti dall'art. 2 (adeguamento stipendi) che ricadono nell'aumento degli organici.

Occorre poi tener presente che a fronte di circa 200 posti in organico dirigenziale in più rispetto ai dirigenti già presenti (Tab. A che sostituisce l'ex tab. B in vigore), è prevista la riduzione di circa 100 posti nelle tabelle di vice dirigente e funzionario, così come i 30 posti dirigenziali destinati ai funzionari amministrativi ed informatici, saranno sottratti alla tabella della corrispondente carriera direttiva: si darà, così, più funzionalità e vigore ad una categoria, ora avvilita da una mancata proiezione di carriera, caso unico nella Pubblica Amministrazione.

E' stato previsto, inoltre, un posto dirigenziale per la specializzazione in biologia, al fine di inserire una nuova specializzazione nell'area dirigenziale.

Per quanto concerne la cosiddetta promozione alla vigilia del pensionamento, occorre precisare che tale beneficio incide ormai poco sul trattamento pensionistico in quanto il sistema retributivo è stato soppiantato da quello contributivo per cui si affievolisce sempre di più il trattamento previdenziale.

**ARTICOLATO**

**Art. 1**

**Organici**

1. Dal 1 gennaio 2010 gli organici dei dirigenti del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco sono riportati nella Tab. A allegata che sostituisce la tabella B di cui al decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217.

**Art. 2**

Adeguamenti stipendio tabellare vicedirigenti e funzionari direttivi

1. Analogamente a quanto previsto per gli ufficiali delle Forze Armate e di Polizia, nonché alcune categorie di personale civile dello Stato, al compimento di tredici anni di servizio nella carriera, ai vice dirigenti e funzionari direttivi del Contratto Nazionale dei Vigili del Fuoco è attribuito lo stipendio del primo dirigente.

2. Allo stesso personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco di cui al comma 1, al compimento del 23° anno di servizio nella carriera è attribuito lo stipendio del dirigente superiore.

**Art. 3**

**Incarichi di funzione**

1. A decorrere dal 1 gennaio 2010, in prima applicazione della presente legge, gli incarichi di funzione vacanti, relativi cui alla Tab. A (in corrispondenza delle relative proporzionalità) vengono così conferiti ai dirigenti e vicedirigenti: 2/3 per anzianità senza demerito e 1/3 per concorso interno, per titoli di servizio e di studio.

2. Il posto dirigenziale di primo dirigente biologo viene conferito mediante concorso interno su titoli di studio e di servizio a professionalità interne.

**Art. 4**

Estensione indennità di missione e trasferimento

1. Viene estesa a tutti i componenti del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco l'indennità di missione e/o trasferimento dia prevista dalla legge 29 marzo 2001, n. 86 a favore del personale delle Forze Armate e di Polizia.

**Art. 5**

Promozioni alla vigilia del pensionamento

1. Ai dirigenti del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco è estesa la normativa di cui al comma 260 della Legge 23 dicembre 2005, n. 266, secondo la equiparazione dei gradi/qualifiche dei dirigenti di pubblica sicurezza con quelli del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

**Art. 6**

**Copertura finanziaria**

1. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge, valutato in euro 800.000,00 per gli anni 2010, 2011, 2012 si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2010-2012, nell'ambito dell'unità revisionale di base di parte corrente "Fondo Speciale" dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del Bilancio e della Programmazione economica per l'anno 2010, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

**Art. 7**

**Ulteriore copertura finanziaria**

1. All'ulteriore onere derivante dall'attuazione della presente legge si provvede con le risorse finanziarie previste dall'articolo 8 della legge 31 marzo 2000, n. 78, e con la progressiva soppressione di 100 posti di vicedirigente e funzionario direttivo di cui alla Tab. B allegata, al D.L. 13 ottobre 2005 n. 217, nonché per il personale amministrativo e informatico, con la progressiva sospensione di 30 posti del ruolo del personale non direttivo e non dirigente che esplica attività-tecniche, amministrativo contabili e tecnico informatiche. Ruolo degli operatori di cui alla Tab. C allegata al D.L. 13 ottobre 2005 n. 217.

*segue da pag. 8*

**Non esiste reggenza. La vacanza del posto dirigenziale esclude la reggenza del profilo lavorativo**

Con il primo motivo del ricorso principale l'Agenda delle Entrate deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 e ss. c.p.c. in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c. nonché omessa e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia in relazione all'art. 360, comma primo, n. 5 c.p.c..

In particolare la ricorrente addebita alla Corte territoriale di essersi attenuta ad una interpretazione letterale del dato contrattuale trascurando di considerare che tra l'ipotesi di reggenza per mancanza del titolare dell'ufficio e quella della sostituzione per assenza o impedimento non vi era una differenza tale da indurre a ritenere decisiva - al fine di espungere la reggenza dalle mansioni del personale C3 - la mancata espressa menzione nella clausola contrattuale di tale istituto perché in effetti in entrambe le ipotesi il tratto comune è la mancanza del soggetto titolare dell'incarico dirigenziale, non sembrando ragione idonea a diversificare le due fattispecie la circostanza che detta mancanza si verifici per la temporanea vacanza dell'ufficio dirigenziale ovvero per la temporanea assenza o per impedimento del titolare.

Ritenere diversamente avrebbe comportato infatti - sul presupposto di una profonda differenza tra la reggenza e le altre ipotesi di sostituzione - una perdita di mansioni (con conseguente dequalificazione professionale) in capo ad una intera categoria di personale; effetto questo sicuramente non voluto dalle parti negoziali. In altri termini la formula utilizzata da dette

parti ("assumono temporaneamente funzioni dirigenziali in assenza del dirigente titolare") comprendeva quali mansioni tipiche della posizione economica C3, tutte le ipotesi di assenza del dirigente anche in considerazione del carattere non tecnico della nozione di assenza, che consente di riferire alla suddetta espressione sia l'ipotesi in cui il dirigente sia assente in quanto impedito sia l'ipotesi in cui sia assente in quanto non ancora nominato.

Con il secondo motivo la ricorrente deduce omessa o contraddittoria motivazione in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c. assumendo che una volta ritenuto - come aveva fatto il giudice d'appello - che nelle mansioni tipiche della nona qualifica professionale era ricompresa anche la reggenza ed una volta accertato, quindi, che le funzioni dirigenziali svolte quale reggente rientravano tra i compiti propri del P., la Corte d'appello non avrebbe dovuto tenere conto del predetto periodo di tempo per accertare la temporaneità dell'incarico ricoperto ed avrebbe dovuto prendere in considerazione solo il tempo di reggenza dell'ufficio successivo al 16 febbraio 1999.

I due motivi del ricorso principale, da esaminarsi congiuntamente per comportare la soluzione di questioni giuridiche strettamente interdipendenti, vanno rigettati perché infondati.

Questa Corte ha statuito in una fattispecie analoga a quella in esame che il profilo lavorativo relativo alla posizione economica C3, di cui all'allegato A del ccnl del Comparto Ministeri del 16 febbraio 1999, non ricomprende tra le proprie funzioni l'esplicitamento di quelle di reggenza della superiore posizione lavorativa dirigenziale per vacanza del relativo posto, atteso che - in base al principio di cui all'art. 1362 cod. civ., secondo cui il principale strumento interpretativo della volontà delle parti è costituito dalle parole ed espressioni del contratto - deve ritenersi che i contraenti, omettendo l'indicazione della reggenza tra le mansioni proprie della qualifica della posizione economica C3, abbiano inteso consapevolmente escludere tale figura dalla relativa declaratoria (Cass. 17 marzo 2005 n. 5892).

I giudici di legittimità hanno nell'occasione specificato che il mancato riferimento alla reggenza è tanto più evidente se si pone a raffronto la declaratoria della posizione economica C3 con la declaratoria della corrispondente declaratoria della nona qualifica funzionale contenuta nell'art. 20 del d.p.r. 8.5.1987 n. 266 (ora dichiarato inapplicabile dall'art. 39 del CCNL), secondo cui il personale della nona qualifica "sostituisce il dirigente in caso di assenza od impedimento" ed "assume la reggenza dell'ufficio in attesa della destinazione del dirigente titolare", specificando altresì che il silenzio della norma contrattuale in esame sulla reggenza non può essere superato facendo rientrare la "reggenza" nella "sostituzione", quest'ultima espressamente prevista dalla declaratoria, trattandosi di istituti diversi, in quanto la reggenza presuppone la vacanza della titolarità dell'ufficio dirigenziale, mentre la sostituzione è prevista solo temporaneamente per il caso di assenza o impedimento del titolare dell'ufficio superiore (cfr. in tali termini di motivazione: Cass. 17 marzo 2005 n. 5892).

E che debba essere operata - contrariamente a quanto sostiene la ricorrente principale - una netta distinzione sulla base della contrattazione collettiva tra l'ipotesi della "reggenza" in ragione della sua specificità e la sostituzione nella direzione dell'ufficio per "assenza" o "impedimento temporaneo" del titolare dell'ufficio direttivo si evince anche da numerosi pronunziati dei giudici di legittimità (cfr. infatti Cass. 5 ottobre 2007 n. 20899 nel senso che l'ipotesi della reggenza costituisce una specificazione dei compiti di sostituzione del titolare assente o impedito, contrassegnata dalla straordinarietà e temporaneità - "in attesa della destinazione del dirigente titolare" - con la conseguenza che la reggenza è consentita, senza che si producano gli effetti collegati allo svolgimento di mansioni superiori, solo allorché sia stato aperto il procedimento di copertura del posto vacante e nei limiti di tempo ordinariamente previsti per tale copertura cui adde Cass. 17 aprile 2007 n. 9130 e, più di recente Cass. 22 febbraio 2008 n. 4675).

Consegue da quanto sinora detto che il ricorso principale va rigettato per essere incentrato nella sua articolazione della negazione dei principi fissati dalla ricordata giurisprudenza di legittimità; principi che vanno ribaditi in questa sede per non essere state prospettate ragioni idonee per disattenderli.

La sentenza impugnata, invece, avendo fatto corretta applicazione dei suddetti principi e per risultare adeguatamente motivata e priva di salti logici, si sottrae ad ogni censura in questa sede di legittimità, anche quindi a quella contenuta nel secondo motivo del ricorso avente ad oggetto un vizio ex art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c. non affatto riscontrabile nel caso di specie.

Va rigettato anche il ricorso incidentale con il quale D. P. ha chiesto il pagamento delle differenze retributive non solo per il periodo successivo alla entrata in vigore del contratto collettivo del 1999 (solo a partire dal quale sono state riconosciute dal giudice d'appello le differenze retributive rivendicate), ma invece per l'intero periodo corrente dal 30 giugno 1998 al 19 gennaio 2000.

Ed invero il ricorso del P. si basa su motivi di diritto e su dati fattuali del tutto generici, anche perché in esso non sono state specificate le concrete mansioni svolte dal P. nel periodo antecedente l'entrata in vigore del contratto collettivo del 1999, per le quali si sono rivendicate le differenze retributive; specificazione invece che sarebbe stata necessaria per stabilire se le stesse davano diritto - anche per il grado di responsabilità che comportavano - all'intero trattamento economico spettante ai titolari degli uffici direttivi, così come richiesto dal ricorso incidentale.

Per concludere il ricorso principale e quello incidentale vanno rigettati.

Ricorrono giusti motivi - tenuto conto della natura della controversia e dell'esito di ambedue i ricorsi proposti davanti a questa Corte - per compensare interamente tra le parti le spese del presente giudizio di cassazione. P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi e li rigetta.

Compensa tra le parti le spese del presente giudizio di cassazione.



## Gestire il merito: verso una nuova cultura delle pubbliche amministrazioni

**Le ragioni del Convegno: merito e amministrazione dei beni culturali. Quali strumenti?**

*Intervento di Maria Concetta Petrollo Pagliarani\**

Quali azioni si possono ritenere meritevoli per una amministrazione come quella dei beni Culturali che porta sopra di sé il peso e la responsabilità della custodia e della salvaguardia storica dell'identità culturale del nostro Paese?

E' forse significativo che la domanda sia posta in uno scenario come questo, lo splendido vaso Monumentale della Valli-celliana situato all'interno del Complesso Borrominiano dell'Oratorio risalente al 1644 e progettato e ideato da Francesco Borromini.

Francesco Borromini ha progettato, costruito e inventato bellezza, parola questa dimenticata e per troppo tempo, parola accantonata per lasciare spazio, forse troppo, ad altre come, ad esempio, analisi, struttura, storicizzazione in un appiattimento cognitivo dove lo studio di ciò che è emotivamente importante per l'uomo

e per la sua crescita interiore si confonde e, per certi aspetti, si avvilisce con ciò che quest'impatto non ha.

Dunque partiamo dalla bellezza. Certo merita chi costruisce bellezza e merita chi la tramanda. Meritevoli in questo caso sono state le amministrazioni private e pubbliche che hanno permesso a questo luogo di arrivare così com'è, fra di noi, fino a questo momento. La cura dei Padri filippini fino all'Unità d'Italia, la Società italiana di storia Patria poi, infine l'amministrazione dello Stato italiano.

La capacità di conservazione - salvaguardia, diligenza, cura, prevenzione, tenacia manutentiva dovrebbe, credo, essere uno dei principali fattori da considerare nella valutazione del merito individuale e collettivo, cioè delle organizzazioni e delle strutture, partendo dal presupposto che la missione fondamentale possa tornare ad essere, in tempi dalle certo non floride risorse economiche, l'individuazione e la protezione delle nostre bellezze culturali e paesaggistiche.

E questo è stato uno degli interrogativi che ci hanno portato all'ideazione del Convegno: dove si può annidare il merito nell'amministrazione di risorse spesso indefinibili, impalpabili e intangibili come quelle dei beni e delle attività culturali?

Il secondo interrogativo è ancora più intrigante e riguarda tutte le amministrazioni. Quando inizia la gestione del merito

e quando finisce? Quali potrebbero essere gli strumenti per governarne il processo? E quali gli strumenti per fare riconoscere ed accettare la nuova cultura? Quali gli strumenti per riuscire a mantenere il benessere organizzativo? Quali gli interlocutori?

Interrogativi, secondo l'umile parere di chi ha organizzato questo convegno, da tempo messi in campo dalle aziende private e crediamo, spesso da loro positivamente superati giacché l'esistenza di un committente-proprietario privato non può bastare a garantire l'eccellenza della prestazione e il successo economico di un marchio e di un'attività se non si è accompagnati dalla convinta appartenenza della squadra.

Il lento pachiderma delle amministrazioni pubbliche avrebbe ora i suoi strumenti per integrare dati, percorsi e conoscenze, per rompere ambiti culturali e permettere la visione del quadro d'insieme del Paese Italia: l'innovazione tecnologica permetterebbe di raggiungere risultati prima impensabili facilitando le scelte di spesa pubblica, la coesione delle squadre e la trasparenza dei processi.

Il salto, a nostro giudizio potrebbe essere fatto solo mettendo in campo gli unici strumenti che permettono agli uomini di lavorare bene insieme per la realizzazione di buone opere: la conoscenza, lo studio, il confronto e la riflessione.

*segue da pag. 2*  
**Merito e concorrenza**

In questa sede eviterò di annoiarvi illustrandovi i punti critici del sistema di distribuzione delle indennità di risultato per i dirigenti come delineato dall'articolo 19 dello schema del decreto legislativo non tanto e non solo perché le criticità sono già state segnalate da illustri giuristi e dalle organizzazioni rappresentative della dirigenza pubblica ma soprattutto perché rischerei di allontanarmi da quello che ritengo essere la vera questione irrisolta della riforma Brunetta, che per così dire si limita a mostrare ai dirigenti il bastone ma non fa affatto vedere alcuna carota.

In altri termini e fuor di metafora vorrei chiamare l'attenzione sulla circostanza forse trascurata dai più, che nel testo normativo in esame manca qualsivoglia riferimento allo sviluppo professionale e alla progressione in carriera, naturalmente sempre legata al merito, della dirigenza.

A riguardo evidente che una risposta alle legittime aspettative di carriera della parte meritevole della dirigenza pubblica non può essere rintracciata nella previsione dell'articolo 46 che introduce il concorso pubblico per la copertura del 50% delle posizioni dirigenziali di prima fascia che si rendono disponibili ogni anno.

A riguardo tra l'altro colgo l'occasione della presenza della professoressa Termini perché poi queste procedure concorsuali andranno disciplinate con un D.P.C.M. su parere di scuola superiore e lì sarebbe auspicabile ai nostri fini che quanto meno si preveda una riserva come dire una partecipazione esclusiva a questi concorsi di dirigenti di seconda fascia e si tenga conto lì dei risultati raggiunti dai singoli dirigenti nell'attività gestionale, come d'altronde il testo dice per quanto riguarda le fasce funzionali.

L'introduzione dell'istituto consensuale infatti desta molte perplessità negli addetti ai lavori non solo e non tanto per la diffusa sfiducia nell'istituto concorsuale stesso per l'accesso alle posizioni dirigenziali più elevate, ma anche e soprattutto perché annulla di fatto il principio dell'unicità della carriera dirigenziale articolate in due fasce sancito dall'articolo 23 del decreto legislativo 165/2001 con gravi rischi di ulteriore scollamento all'interno della categoria della dirigenza pubblica.

Concludendo questo mio intervento, ritengo che sarebbe stato più funzionale per la riuscita dell'azione riformatrice incentivare la dirigenza pubblica e migliorare i propri risultati non solo e non tanto mostrando il bastone della drastica riduzione dell'indennità di risultato, bastone che permettetemi la chiosa potrebbe trasformarsi in un boomerang considerato che i criteri di ripartizione dell'indennità di risultato sicuramente daranno luogo a un notevole contenzioso per come sono articolati, ma soprattutto ecco questi obiettivi di riuscita dell'azione riformatrice sarebbero stati meglio raggiunti se si fosse puntato sulla progressione in carriera attraverso meccanismi seri volti a premiare quei dirigenti preparati e capaci di migliorare le proprie performance.

Per intraprendere questa strada però la politica avrebbe dovuto fare un notevole passo indietro rinunciando

a un potere di nomina della dirigenza generale e dimostrando di impegnarsi per l'affermazione dei valori del merito e della concorrenza che a mio parere costituiscono i presupposti imprescindibili per migliorare la pubblica amministrazione e più in generale per consentire al nostro paese di affrontare e vincere le sfide della competizione del mercato globale.

Grazie, per l'attenzione.

## Storia della pubblica amministrazione

**di Arcangelo d'Ambrosio**

(segue da p.6 del n. gennaio - febbraio)

### Curiosità

Nel 1995, durante un "viaggio di istruzione" in Egitto ed Israele, mi capitò di assistere a due "dimostrazioni" delle guerre Egitto-Israele, rispettivamente nelle due capitali.

In Egitto, presso il Ministero della Difesa, una piattaforma girevole (costruita dalla Corea del Nord) dimostrava varie fasi della "guerra" - in verità con ottimo effetto visivo ed acustico - giungendo alla conclusione (il tutto in ottima lingua italiana) che la vittoria aveva consentito alla "patria" egiziana di riavere i territori perduti.

In Israele stessa rievocazione, con diapositive e commenti cinematografici dell'evento e stessa conclusione: questa volta, però, la stessa guerra era stata vinta dagli israeliani.

La "lezione" si teneva presso l'università di TEL AVIV e - come di consueto per le lezioni a questa università - vi assisteva anche parte della popolazione. Ero stato "invitato" benevolmente, dal Capo Delegazione (italiano), a non porre domande "imbarazzanti" (come ero solito fare!).

Questa volta, però, non potevo tacere, a meno di non tenermi il dubbio, in perpetuo, su "chi" fosse stato il vincitore di questa guerra.

Fu così che formulai la domanda al capo della delegazione israeliana, il quale, lungi dal rizzelarsi, mi ringraziò per l'occasione che gli offrivo per stabilire la verità, che venne "fuori": vero era che gli egiziani avevano "invaso" il sacro "territorio" (solo una piccolissima parte!) nemico, ma ciò era dipeso da una specifica strategia degli israeliani, che, formando una "sacca" avevano fatto prigioniero quasi tutto l'esercito nemico, rispedito a casa a ..... piedi nudi.

### 14/3

Nasce il cosiddetto "RUMOR quinto" (DC, PSI, PSDI).

28/3 Sale al potere in Romania (Segretario del Partito Comunista) CEAUSESCU, di cui si ricordano soltanto le cose negative, ma non quelle positive quali la riforma del lavoro e dell'istruzione.

Se gli italiani leggessero di più la "Gazzetta Ufficiale" della Repubblica, si accorgerebbero di quanti rumeni ottengono il riconoscimento del titolo di studio in Italia.

Titolo di studio che è abilitante nel senso che non occorre, dopo la laurea specifica alcuna ulteriore "abilitazione" per svolgere la professione, così come accadeva

*segue a pag. 12*

## Pensioni

## Tutte le proposte di legge giacenti in Parlamento

Sono attualmente stati presentati in Parlamento, dall'inizio della presente legislatura, i seguenti disegni di legge:

## Alla Camera dei Deputati:

AC 475 presentato dall'on. Anna Teresa Formisano, dell'UDC il 29 aprile 2008 – assegnato in sede referente alla 11<sup>a</sup> Commissione (Lavoro pubblico e privato) il 5 giugno 2008 ed al parere della 1<sup>a</sup> e della 5<sup>a</sup> Commissione (Affari Costituzionali e Bilancio) – Argomento: Computo indennità integrativa speciale nelle pensioni di reversibilità (vds dettagli nel numero di febbraio di T.M.)

AC 1091 presentato dall'on. Amalia Schirru, del PD, il 20 maggio 2008 e ritirato il 27 marzo 2009, sostituito dal AC 2314.

AC 1427 presentato dall'on. Anna Teresa Formisano, dell'UDC il 27 luglio 2008 – assegnato in sede referente alla 11<sup>a</sup> Commissione ed al parere della 1<sup>a</sup> e della 5<sup>a</sup> Commissione il 7 ottobre 2008.

Argomento: Disposizioni in materia di rivalutazione delle pensioni (ne propone l'innalzamento del 1,5% per ogni anno trascorso dalla loro origine e la conseguente rivalutazione di quelle di reversibilità).

AC 1728 presentato dall'on. Carmelo Briguglio, del PDL il 1 ottobre 2008 – assegnato in sede referente alla 11<sup>a</sup> Commissione ed al parere della 1<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup> e 6<sup>a</sup> (Finanze e Tesoro) Commissione il 3 novembre 2008

Argomento: Rivalutazione ed aggancio delle pensioni in riferimento alla dinamica delle retribuzioni.

AC 2192 presentato dall'on. Maurizio Bianconi del PDL il 11 febbraio 2009 – cofirmatari otto deputati dello stesso partito, uno dell'UDC ed uno del MPA – assegnato in sede referente alla 6<sup>a</sup> Commissione ed al parere della 1<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup> (Difesa), 5<sup>a</sup> e 11<sup>a</sup> il 7 aprile 2009.

Argomento: esenzione da imposizioni fiscali delle pensioni privilegiate ordinarie (limitatamente all'incremento del decimo)

AC 2314 presentato dall'on. Amalia Schirru del PD il 19 marzo 2009 – cofirmatari diciassette deputati dello stesso partito – assegnato in sede referente alla 6<sup>a</sup> Commissione ed al parere della 1<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup> e 11<sup>a</sup> Commissione il 8 giugno 2009.

Argomento: eguale all'AC 2192.

AC 2837 presentato dall'on. Paolo Guzzanti del PDL il 20 ottobre 2009 – ancora da assegnare per l'esame in Commissione. Argomento: eguale all'AC 2192.

AC 2973 presentato dall'on. Barbara Saltamartini del PDL il 23 novembre 2009 – ancora da assegnare per l'esame in Commissione.

Argomento: disposizioni per la perequazione automatica delle pensioni e delega al Governo per la rivalutazione delle pensioni ante 17 agosto 1995. (testo ancora non stampato)

## Al Senato:

AS 488 presentato dal sen. Giuliano Barbolini del PD il 12 maggio 2008 – assegnato in sede referente alla 11<sup>a</sup> Commissione ed al parere della 1<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup> e 6<sup>a</sup> Commissione il 4 giugno 2008.

Argomento: salvaguardia del potere di acquisto delle pensioni con attribuzione del 100% degli indici di perequazione su tutto il loro importo.

AS 600 presentato dal sen. Pasquale Giuliano del PDL il 21 maggio 2008 – assegnato in sede referente alla 11<sup>a</sup> Commissione ed al parere della 1<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>, 6<sup>a</sup> ed 8<sup>a</sup> Commissione il 17 giugno 2008.

Argomento: Modifiche alle norme pensionistiche della pubblica amministrazione (attribuzione con retroattività del 50% degli aumenti retributivi, tenendo presenti i nuovi livelli, qualifiche, classi di stipendio. Con precedenza ai collocati in quiescenza prima del 31 dicembre 1983 ed alle pensioni più basse. Detassazione del 10% delle pensioni privilegiate ordinarie. Aumento del 20% delle aliquote di reversibilità con decorrenza 1 gennaio 2008).

AS 729 di iniziativa popolare, presentato il 3 giugno 2008 – assegnato in sede referente alla 11<sup>a</sup> Commissione ed al parere della 1<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>, 6<sup>a</sup>, e 10<sup>a</sup> Commissione il 2 luglio 2008.

Argomento: nuove disposizioni per la perequazione delle pensioni dirette e di reversibilità – delega al governo per la rivalutazione delle pensioni d'annata – attribuzione degli indici ISTAT per l'adeguamento al costo della vita nella misura intera per l'importo sino a sette volte l'entità del minimo INPS ed al 70% per la Fascia d'importo superiore.

AS 1186 presentato dal sen. Giorgio Bonacin del PDL il 5 novembre 2008 – assegnato in sede referente alla 11<sup>a</sup> Commissione ed al parere della 1<sup>a</sup> e 5<sup>a</sup> Commissione il 11 febbraio 2009.

Argomento: Aumento del 1,5% delle vecchie pensioni per ogni anno trascorso dalla loro origine. Aggancio dal 1 gennaio 2009 alla dinamica retributiva.

AS 1416 presentato dal sen. Giampiero D'Alia del UDC il 26 febbraio 2009 – assegnato in sede referente alla 11<sup>a</sup> Commissione ed al parere della 1<sup>a</sup> e 5<sup>a</sup> Commissione il 3 novembre 2009.

Argomento: eguale all'AS 1186.

Tutti i provvedimenti sopra elencati giacciono presso le Commissioni responsabili del loro esame senza che di esso vi sia un accenno di inizio.

NIHIL SUB SOLE NOVI!

Paolo Palmieri

## UNA BUONA NOTIZIA

La TARSU, imposta comunale sui rifiuti solidi urbani, va qualificata come tassa e, pertanto, su di essa non va applicata l'IVA.

E' quanto ha stabilito la Corte Costituzionale con la sentenza n. 238 del 16 luglio 2009.

Tutti i Comuni hanno, invece, sino ad oggi applicato l'imposta con un'IVA pari al 10% della stessa.

I contribuenti possono, quindi, chiedere il rimborso di quanto pagato illecitamente in più, con riferimento agli ultimi dieci anni.

Occorre mettere in mora le Amministrazioni comunali competenti tramite una raccomandata con ricevuta di ritorno, citando la sentenza sopra indicata ed intimando il rimborso del dovuto comprensivo degli interessi calcolati a partire dalla data in cui sono stati effettuati i pagamenti.

E' opportuno, infine, chiedere riscontro della richiesta avanzata entro e non oltre novanta giorni dal ricevimento della raccomandata, con l'avvertimento che, decorso inutilmente tale termine, lo scrivente si vedrà costretto ad adire la competente autorità giudiziaria per la tutela dei propri diritti.

Paolo Palmieri

## Vicedirigenza

## Pubblichiamo il testo completo della decisione favorevole in materia di Vicedirigenza

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Consiglio di Giustizia amministrativa per la Regione siciliana, in sede giurisdizionale, ha pronunciato la seguente

## DECISIONE

sul ricorso in appello n. 1242/2008, proposto da

.... MARIA ANTONIETTA e .... (omissis) ..... rappresentati e difesi dall'avv. Pompeo Mangano e da ultimo dall'avv. Isabella Mangano Casales ed elettivamente domiciliati in Palermo, via Notarbartolo n. 38, presso lo studio Mangano;

## C O N T R O

la PRESIDENZA DELLA REGIONE SICILIANA, la GIUNTA REGIONALE, l'AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLA REGIONE SICILIA (ARAN SICILIA), in persona dei rispettivi legali rappresentanti pro tempore e l'ASSESSORE pro tempore ALLA PRESIDENZA DELLA REGIONE SICILIANA, rappresentati e difesi dall'Avvocatura distrettuale dello Stato di Palermo, presso i cui uffici in via A. De Gasperi n. 81 sono operanti domiciliati; per la riforma della sentenza del T.A.R. per la Sicilia - Sede di Palermo (sez. III) - n. 711 del 28 maggio 2008.

Visto il ricorso inn appello, con i relativi allegati;

Visto l'atto di costituzione in giudizio dell'Avvocatura dello Stato per le amministrazioni appellate;

Viste le memorie delle parti a sostegno delle rispettive difese;

Vista la propria decisione interlocutoria n. 111/2009 del 17 marzo 2009;

Visti gli atti tutti del giudizio;

Relatore, alla camera di consiglio del 4 giugno 2009, il Consigliere Marco Lipari;

Uditi altresì l'avv. I. Mangano per gli appellanti e l'avv. dello Stato Ciani per le amministrazioni appellate;

Ritenuto in fatto e considerato in diritto quanto segue.

## F A T T O e D I R I T T O

Viene in decisione l'appello avverso la sentenza indicata in epigrafe, che ha dichiarato inammissibile il ricorso degli odierni appellanti (nonch. di altri soggetti) per l'annullamento del silenzio-rifiuto tenuto dagli organi intimati sull'atto di diffida notificato il 16-19 febbraio 2007, con il quale è stata richiesta l'emanazione di "indirizzi" per la definizione mediante contrattazione collettiva dell'area autonoma della "vice-dirigenza" prevista dall'art. 17-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Gli appellanti affermano di essere funzionari dipendenti della Regione Siciliana da più di cinque anni, in possesso del diploma di laurea ed inquadrati nelle categorie "D3", "D4" e "D5". In tale veste, sostengono di potere aspirare alla vice-dirigenza, prevista dall'articolo 17-bis del decreto legislativo n. 165/2001. Pertanto, lamentano che l'amministrazione regionale abbia omissa di attivare le procedure necessarie per la stipulazione del contratto collettivo, necessario per dare concreta applicazione alla previsione legislativa.

All'odierna udienza la causa è stata trattata in decisione. L'appello, che contesta analiticamente le statuizioni del T.A.R., è fondato, per le ragioni di seguito illustrate.

Secondo il T.A.R., il ricorso è inammissibile, perché non correlato ad una opposizione giuridica tutelata dall'ordinamento, bensì "un mero interesse di fatto ad una compiuta regolamentazione della materia".

In particolare, a dire della pronuncia "non sussistendo in capo agli organi intimati alcun potere-dovere di provvedere e quindi, in capo ai ricorrenti alcuna posizione di interesse legittimo, non ipotizzabile che, nel caso di specie, sussistano posizioni differenziate suscettibili di tutela, neanche sotto il profilo della declaratoria dell'obbligo di provvedere mediante lo strumento processuale di cui all'art. 21 bis della L. T.A.R.". certamente condivisibile - e non contestata dagli appellanti - l'impostazione di fondo seguita dal tribunale: in forza delle previsioni statutarie (in particolare, dell'art. 14, lettere p e q), il legislatore regionale siciliano ha potest. legislativa esclusiva, rispettivamente, in tema di "ordinamento degli uffici e degli enti regionali" e di "stato giuridico ed economico degli impiegati e funzionari della Regione".

Pertanto, nella sua autonomia, il legislatore regionale può definire l'assetto della organizzazione del lavoro e gli altri profili riguardanti la disciplina professionale dei dipendenti, senza alcun rigido condizionamento derivante dalle opzioni compiute dalla legge statale, anche in relazione ad aspetti essenziali dell'ordinamento giuridico ed economico.

Dunque, in base all'assetto costituzionale dei rapporti tra fonti statali e regionali, spetta al legislatore regionale la scelta relativa alla configurazione dell'ordinamento professionale, comprensiva della eventuale istituzione della vice-dirigenza. Si tratta di stabilire, allora, se la Regione Siciliana, nell'esercizio dell'autonomia legislativa riservata abbia recepito, o meno, l'istituto della vice-dirigenza.

Al riguardo, il Consiglio osserva, che proprio nell'esercizio dell'autonomia legislativa in materia, la legge regionale n. 10/2000, ha dettato, tra l'altro, norme sulla dirigenza e sui rapporti di impiego e di lavoro alle dipendenze della Regione Siciliana. L'art. 1, comma 2, della predetta legge regionale, peraltro, contiene un rinvio dinamico al D. Lgs. n. 29/1993, con la conseguenza che ogni successiva modifica apportata a detta fonte legislativa trova immediata applicazione nel sistema normativo siciliano.

Anche nel settore del lavoro pubblico, quindi, la Regione Siciliana ha utilizzato, per propria scelta autonoma, la tecnica, non inconsueta, della armonizzazione con la legislazione statale.

In questo caso, lo strumento utilizzato consiste nel rinvio dinamico alla normativa statale, correlato, peraltro, alla mancanza di una espressa disciplina contenuta nella specifica disciplina regionale. La norma regionale che prevede il rinvio all'ordinamento statale non richiede particolari condizioni per il recepimento della normativa statale riguardante la materia del lavoro pubblico. L'unico presupposto richiesto consiste nella esistenza di una lacuna nel tessuto legislativo regionale.

La sentenza appellata non nega che la materia della vice-dirigenza sia priva di una specifica disciplina regionale.

Ritiene, tuttavia, che, in considerazione delle "specifiche caratteristiche" della disposizione prevista dalla legislazione statale, essa non potrebbe operare immediatamente, ma richiederebbe una apposita

"interpositio" legislativa regionale.

Nessuno degli argomenti indicati a sostegno di questa tesi risulta persuasivo, considerando l'inequivoca formulazione della norma regionale di rinvio all'ordinamento statale.

Sotto un primo aspetto, la sentenza osserva che la previsione dell'articolo 17 bis "stata concepita per il sistema della dirigenza operante soprattutto nel comparto Ministeri".

Tale esatto rilievo, tuttavia, non impedisce affatto l'operatività del rinvio dinamico all'ordinamento statale, che è espressamente considerato, dal legislatore regionale, come fonte di integrazione delle lacune della normativa regionale, indipendentemente dal grado di specificità della previsione.

D'altro canto, nel contesto sistematico della previsione dell'articolo 17-bis non emergono indici diretti a circoscrivere la portata della previsione al solo ambito ministeriale.

Al contrario, lo stesso articolo 17-bis prevede, senz'altro, la possibilità di estensione della vice-dirigenza anche alle altre amministrazioni.

A dire del tribunale, tuttavia, il secondo comma, ultima parte, della norma "fa salve le competenze delle regioni e degli enti locali, secondo quanto stabilito nell'art. 27 del medesimo decreto n. 165/01".

Ma neanche tale considerazione risulta decisiva, ai fini della delimitazione del campo applicativo della vice-dirigenza.

Non è infatti impedito alle regioni e agli enti locali di adottare autonome determinazioni finalizzate al recepimento dei contenuti della disposizione statale.

Nel quadro dell'articolo 17-bis, il riferimento alle amministrazioni territoriali è compiuto proprio per indicare la potenziale capacità espansiva dell'istituto della vice-dirigenza e non certo per delimitarne l'estensione.

La previsione legislativa statale, in altri termini, afferma la piena compatibilità "logica" della vicedirigenza con l'assetto organizzativo delle Regioni e degli enti locali, riconoscendo il potere normativo di tali soggetti istituzionali, come definito dalle regole sulle fonti.

L'applicazione della vice-dirigenza alla Regione Siciliana, pertanto, non può essere impedita dalla asserita "specificità" della norma contenuta nell'articolo 17-bis, ma solo dalla presenza di una diversa disposizione regionale, precedente o successiva, che regoli diversamente la fattispecie.

Ma, nell'attuale contesto normativo non emerge alcuna disposizione regionale incompatibile con l'istituto della vicedirigenza.

Dunque, attraverso il rinvio dinamico, il legislatore regionale ha recepito tutte le previsioni statali in materia di vice-dirigenza, realizzando, senza alcuna necessità di ulteriori atti normativi, i contenuti della disciplina dell'articolo 17 bis indicati dal T.A.R.: 1) stabilire l'istituzione della vice dirigenza; 2) individuare i beneficiari dell'automatismo; 3) statuire anche sulla possibilità, limiti e procedure della delega di funzioni dirigenziali (espressamente prevista nell'art.17 bis, comma 1, ultima parte), rinviando, per il resto, e soprattutto per il trattamento economico, alla contrattazione collettiva di comparto.

segue a pag. 12

segue da pag. 11  
**Sentenza Vicedirigenza**

Questa lettura interpretativa, che conduce, sul piano sostanziale, ad una piena assimilazione tra la normativa statale e quella regionale, nel settore specifico della vicedirigenza, non scalfisce affatto l'autonomia costituzionale della Regione Siciliana, perchè l'indicata identit. di disciplina non è imposta dalla normativa statale (nemmeno in via meramente sussidiaria), ma avviene sulla base di una scelta del tutto autonoma della Regione, compiuta attraverso la tecnica del rinvio dinamico alla legislazione nazionale.

Non è persuasivo nemmeno l'ulteriore argomento secondo cui il rinvio non potrebbe realizzarsi "in modo automatico", poich. non sarebbe possibile individuare i beneficiari della nuova disciplina della vicedirigenza, considerando il riferimento puntuale dell'articolo 17-bis a categorie non considerate dalla legislazione regionale.

A tale riguardo, infatti, possono certamente utilizzarsi i precedenti provvedimenti di "equiparazione" adottati ai fini della mobilit. intercompartimentale dei dipendenti pubblici.

Anche ipotizzando l'incompletezza della disciplina riguardante i destinatari della disciplina della vicedirigenza, poi, in sede di formulazione degli indirizzi per la contrattazione collettiva, l'amministrazione avrebbe la possibilit. di delineare in modo puntuale l'ambito soggettivo di estensione dell'area della vice-dirigenza.

E' appena il caso di osservare, poi, che l'istituzione della vice-dirigenza, nel contesto dell'articolo 17-bis, non è affatto subordinata alla preventiva individuazione di appositi stanziamenti di bilancio.

Spetta alle amministrazioni titolari dei poteri di indirizzo in materia di contrattazione collettiva il compito di definire le corrette modalit. di determinazione di trattamenti economici compatibili con gli eventuali vincoli di bilancio.

Non incide sulla conclusione indicata la normativa ora introdotta dalla legge n. 4 marzo 2009, n. 15, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 53 del 5 marzo 2009, secondo la quale non vi è più un obbligo rigido di attivare l'istituto della vicedirigenza, sia pure attraverso lo strumento della contrattazione collettiva.

In particolare, l'art. 8 (Norma interpretativa in materia di vicedirigenza) stabilisce che "1.

L'articolo 17-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, si interpreta nel senso che la vicedirigenza è disciplinata esclusivamente ad opera e nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento, che ha facoltà di introdurre una specifica previsione costitutiva al riguardo.

Il personale in possesso dei requisiti previsti dal predetto articolo pu. essere destinatario della disciplina della vicedirigenza soltanto a seguito dell'avvenuta costituzione di quest'ultima da parte della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento. Sono fatti salvi gli effetti dei giudicati formati alla data di entrata in vigore della presente legge." Infatti, anche nel nuovo contesto legislativo, resta sempre ferma la necessit. che l'amministrazione indichi con chiarezza le proprie determinazioni in ordine alla scelta di prevedere, o meno, la vicedirigenza. In questa prospettiva, allora, deve essere dichiarato l'obbligo della Regione di rispondere alla richiesta formulata dai dipendenti interessati, indicando quali atti l'amministrazione intende adottare nella materia considerata.

In definitiva, quindi, l'appello deve essere accolto.

Pertanto, le amministrazioni appellate sono obbligate ad assumere, nel termine di trenta giorni decorrenti dalla comunicazione o notificazione della presente decisione, le determinazioni espresse, in risposta alla richiesta formulata dagli interessati.

In mancanza, provveder. in via sostitutiva, quale commissario ad acta, l'assessore regionale al personale o un suo delegato.

Le spese dei due gradi possono essere compensate.

Per Questi Motivi

Il Consiglio di Giustizia Amministrativa per la Regione Siciliana, in sede giurisdizionale, accoglie l'appello, compensando le spese; per l'effetto, in riforma della sentenza appellata, accoglie il ricorso di primo grado, nei sensi indicati in motivazione.

Ordina che la presente decisione sia eseguita dall'Autorit. amministrativa.

Così deciso in Palermo, nella camera di consiglio del 4 giugno 2009, dal Consiglio di Giustizia Amministrativa per la Regione Siciliana, in sede giurisdizionale, con l'intervento dei signori: Riccardo Virgilio, Presidente, Raffaele Maria De Lipsi, Marco Lipari, estensore, Antonino Corsaro, Filippo Salvia, componenti.

F.to: Riccardo Virgilio, Presidente

F.to: Marco Lipari, Estensore

F.to: Maria Assunta Tistera, Segretario

Depositata in segreteria il 19 gennaio 2010.

Adesso si lavora per programmi

## I nuovi scenari connessi all'azione di governo garantiscono più efficienza

di Francesco Ingarra \*

L'azione di Governo, collegata ad un programma generale, rappresenta una recente evoluzione del nostro ordinamento favorita essenzialmente da due fattori.

Il primo è rappresentato dallo sviluppo che ha avuto la programmazione strategica, introdotta in modo organico dal decreto legislativo 286/99, il secondo è rappresentato dall'evoluzione in senso maggioritario del modello parlamentare che ha dato più stabilità ai Governi contribuendo alla nascita di "Governi di programma".

Preliminarmente, è utile precisare alcuni concetti fondamentali, e cioè inquadrare prima la nozione di "missione istituzionale" e poi focalizzare l'attenzione sul concetto di interesse.

Con il termine "missione" si intende, in generale, la "ragion d'essere" dell'ente, ovvero la sua finalità.

Nell'ambito di una organizzazione aziendale la missione rappresenta la funzione svolta dall'azienda nel contesto socio-economico in cui essa si trova inserita.

La missione serve, in definitiva, a considerare il mercato e le sue caratteristiche; più essa è chiara e più facilmente si potrà individuare il mercato su cui operare.

Il concetto di missione non è facilmente traducibile nel linguaggio tecnico-giuridico né si presta ad essere calato tout-court nell'ambito della Pubblica Amministrazione.

Ciò posto, è molto importante che l'azione dell'Esecutivo si rapporti ad un piano o ad un disegno programmatico di interventi per meglio delineare proprio la missione specifica della P.A. In altre parole, il disegno organizzativo di interventi secondo un piano dettagliato consentirà di far emergere con più chiarezza proprio la missione istituzionale della P.A.

così come rappresentata dall'azione dell'Esecutivo.

In quest'ottica il piano di interventi, consentendo una più opportuna e dettagliata specificazione della missione istituzionale della P.A. consentirà la creazione di un corretto ciclo di programmazione.

Un'altra fase importante è quella della identificazione degli interessi, sia per dare un corretto inizio al ciclo che porterà poi alla stesura del programma, sia per consentire di rappresentare al meglio i soggetti e gli attori coinvolti nell'intero processo.

Anche il concetto di interesse si definisce più facilmente con riferimento all'attività di un'azienda privata e non della P.A. nella cui organizzazione non sono facilmente enucleabili tutti gli interessi ed i relativi "portatori" (i cosiddetti stakeholders).

In ogni caso, anche nel contesto della pubblica amministrazione è richiamabile il concetto di stakeholders.

Infatti, una pubblica amministrazione vicina ai bisogni dei cittadini deve fare sempre più attenzione ai portatori di interesse, a coloro che, in qualche modo, sono destinatari delle politiche attuate.

Nel corso degli ultimi anni soprattutto si è modificato il rapporto tra Stato e cittadini.

Il concetto che è emerso è quello della "accountability"; per cui è normale fare verifiche periodiche sul rispetto del mandato e prendere in esame, per la formulazione dei programmi e dei piani generali, tutte le "sollecitazioni" provenienti dai cittadini.

Occorre, tuttavia, sforzarsi sempre di più per consentire che, anche di fatto, tutti gli interessi siano effettivamente accolti e trovino piena cittadinanza all'interno dei meccanismi decisionali della Pubblica amministrazione.

L'auspicio è che le "sollecitazioni" provenienti dagli stakeholders siano raccolte e si posizionino "a monte" del momento decisionale in cui vengono ideati e predisposti i piani generali per la collettività, per avere un piano di Governo sempre più aderente agli interessi di una crescente maggioranza dei cittadini.

\* dirigente ministero Economia e finanze

segue da pag. 10  
**Storia della pubblica amministrazione**

in Italia sino agli anni sessanta, ove in parallelo a facilitazioni introdotte negli studi universitari (ed anche medi-superiori) si istituì, poi, l'esame di "abilitazione" che oggi, per alcune categorie che prima ne erano esenti (es. dottori commercialisti) deve essere preceduto anche dal "praticantato" di più anni.

Con la riforma CEAUSESCU in materia di lavoro, le università e gli istituti superiori, fornivano, in numero programmato, le varie professionalità richieste al mondo del lavoro.

Per coloro che non volevano proseguire gli studi inferiori, funzionavano, in parallelo, gli uffici del lavoro e quelli di Polizia, che "avviavano" al lavoro gli apprendisti (secondo le zone di residenza e le specializzazioni di manodopera richieste).

## Riforma Amministrativa

Mensile della Dirstat - Informativo, Politico-Sindacale

Direttore Responsabile: MARIA CONCETTA PETROLLO

Condirettore: MARINA BERTINETTI

Direttore Amministrativo: SERGIO DI DONNA

Direttore di Redazione: BENILDE IZZI

Segreteria di Redazione: Franca Canala - M. Grazia Pauri - Anna Punzo

Editore: Federazione DIRSTAT - Via Ezio, 12 - 00192 Roma

Registrazione Tribunale di Roma n. 804 del 4 aprile 1949  
DIREZIONE REDAZIONE AMMINISTRAZIONE  
00192 Roma - Via Ezio, 12 - Tel. 06.3211535 - Fax 06.3212690  
Ind. teleg. DIRSTAT ccp 13880000 - ISSN 0391-6960

sito: www.dirstat.it • e-mail: riforma@dirstat.it

Comitato di redazione:

Franco Benvenuti - Gianluigi Nenna - Cataldo Bongermano  
Alessandro D'Ambrosio - Cesare De Marco - Giancarlo Di Marco  
Antonio Festa - Alessio Fiorillo - Gianni Infelisi - Bianca Maria Nappi  
Paolo Palmieri - Angelo Paone - Carla Pirone - Pietro Paolo Boiano

Salvo accordi scritti presi con la Segreteria Generale della Federazione la collaborazione a "Riforma Amministrativa" è a titolo del tutto gratuito.  
Il Segretario generale della Dirstat dott. Arcangelo D'Ambrosio

Stampa: Selegrafica '80

Questo numero è stato chiuso nel mese di MARZO 2010



Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

