



INCONTRO DEL 15 FEBBRAIO 2018 – TAVOLO TECNICO IN MERITO ALLE PROBLEMATICHE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE E ALLA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Com'è noto la rotazione degli incarichi dirigenziali si pone come misura anticorruzione volta ad evitare il consolidarsi, in aree a rischio, di situazioni idonee ad incidere negativamente sulla corretta gestione amministrativa. Salvo poche posizioni, per lo più concentrate a livello di amministrazione centrale, tale situazione non trova riscontro nell'organizzazione giudiziaria.

La Corte dei Conti, muovendo da un'interpretazione particolarmente rigorosa ed eccessivamente penalizzante per la dirigenza, soprattutto in presenza di buoni risultati, ha sostenuto tuttavia che, in considerazione sia del disfavore manifestato dal legislatore nei confronti della prolungata permanenza dei dirigenti pubblici negli incarichi conferiti che dell'esigenza di assicurare la parità di trattamento e le legittime aspirazioni degli interessati, la previsione della rinnovabilità dell'incarico deve comunque incontrare limiti nella ragionevole durata dello stesso. Ha affermato quindi che l'ulteriore proroga dell'incarico, in assenza di selezione comparativa, si pone in contrasto con i principi di trasparenza e neutralità nelle procedure di assegnazione degli incarichi dirigenziali e con l'esigenza di evitare la cristallizzazione degli incarichi.

Ciò posto, CGIL, CISL e UIL, pur non essendo pregiudizialmente contrarie alla rotazione degli incarichi dirigenziali, che anzi può essere strumento per l'accrescimento delle competenze, hanno chiesto:

- che venga salvaguardata l'esigenza di una durata ragionevole dell'incarico, che consenta al dirigente di perseguire, con continuità, gli obiettivi assegnati (ad esempio, allungando a quattro anni la durata dell'incarico) e di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa;
- di definire in modo chiaro e trasparente i criteri di rotazione, seguendo un percorso diverso da quello che ha interessato di recente alcuni dirigenti. Sotto tale profilo si rende necessaria un'adeguata programmazione nel conferimento degli incarichi dirigenziali nell'ottica di garantire continuità dell'azione amministrativa e certezza delle situazioni giuridiche. Al dirigente deve essere comunicato con ragionevole anticipo (almeno sei mesi prima) l'intenzione di non procedere al rinnovo dell'incarico in modo da porlo in condizione di partecipare tempestivamente agli interpellati, da pubblicare con cadenza semestrale, né può escludersi aprioristicamente la possibilità, all'esito della procedura di interpello, di conferire al dirigente non rinnovato l'incarico in precedenza ricoperto;
- di ridurre al minimo le ricadute dal punto di vista logistico ed economico per il dirigente non rinnovato (il nuovo incarico dovrà essere preferibilmente equivalente a quello precedente).

Roma, 19 febbraio 2018

FP CGIL
Padulo

CISL FP
Marra

UIL PA
Amoroso/Nesta