

l'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4; »;

b) *dopo la lettera l) è aggiunta la seguente: « l-bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti. ».*

Art. 39.

(Modifica all'articolo 17 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

1. *All'articolo 17, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:*

a) *dopo la lettera d) è inserita la seguente: « d-bis) concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4; »;*

b) *alla lettera e), sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 16, comma 1, lettera l-bis »;*

c) *dopo la lettera e) è aggiunta seguente: « e-bis) effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti. ».*

LA DIRIGENZA PUBBLICA

SOMMARIO (artt. 38, 39): 1. Le nuove funzioni dei dirigenti: l'individuazione delle risorse e dei profili professionali. – 2. *Segue*: le misure di contrasto ai fenomeni di corruzione. – 3. *Segue*: la valutazione del personale.

1. – Gli artt. 38 e 39, d.lgs. n. 150/09, rispondono al criterio ispiratore di fondo della riforma collegato al « rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza », indicato come una delle finalità « assicurate » dalle nuove disposizioni (art. 1, comma 2°, d.lgs. n. 150/09).

Sul punto la delega era stata estremamente analitica: ai sensi dell'art. 6, comma 2°, lett. a), l. n. 15/09, il legislatore delegato avrebbe dovuto « affermare la piena autonomia e responsabilità del dirigente, in qualità di soggetto che esercita i poteri del datore di lavoro pubblico, nella gestione delle risorse umane, attraverso il riconoscimento in capo allo stesso della competenza con particolare riferimento ai seguenti ambiti: 1) individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ufficio al quale è preposto; 2) valutazione

del personale e conseguente riconoscimento degli incentivi alla produttività; 3) utilizzo dell'istituto della mobilità individuale di cui all'art. 30 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo criteri oggettivi finalizzati ad assicurare la trasparenza delle scelte operate »⁽¹⁾.

Gli artt. 38 e 39, pertanto, integrano, attraverso l'aggiunta di nuove tipologie di compiti⁽²⁾, la disciplina delle funzioni della dirigenza, già delineate dal d.lgs. n. 29/93 secondo un'elencazione meramente esemplificativa e non tassativa.

⁽¹⁾ BELLAVISTA, *La figura del datore di lavoro pubblico*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, p. 87 ss., spec. p. 123.

⁽²⁾ Sulla tecnica normativa ad « innesto » (e cioè mediante l'introduzione di norme « imperative »), adottata dal d.lgs. n. 150/09, che ha tuttavia mantenuto inalterato l'impianto complessivo della privatizzazione del lavoro pubblico, come concepita da ultimo nel d.lgs. n. 165/01, D'AURIA, *Il nuovo sistema delle fonti: legge e contratto collettivo, Stato e autonomie territoriali*, in *Giorn. dir. amm.*, 2010, p. 5 ss.

va⁽³⁾. Le disposizioni, quindi, apparentemente, si muovono lungo una linea di continuità rispetto al contesto normativo precedente, con l'obiettivo di incrementare le competenze del dirigente. Tuttavia, ad un'analisi più dettagliata, le innovazioni si rivelano ben più modeste delle connesse dichiarazioni di intenti⁽⁴⁾. Invero, l'ampliamento della lista di attribuzioni volte ad arricchire la figura del dirigente nella qualità di « datore di lavoro pubblico »⁽⁵⁾, sembra rispondere più ad un « intento propagandistico »⁽⁶⁾, poi smentito da una visione d'insieme del decreto. Come si vedrà, infatti, l'estensione dell'area gestionale della dirigenza viene bilanciata, di fatto, da un'analitica regolamentazione per legge dei suoi contenuti⁽⁷⁾, fino a ridurre prevalentemente esecutivo il ruolo datoriale del dirigente⁽⁸⁾.

Secondo una nota classificazione, le attribuzioni dei dirigenti descritte dagli artt. 16 e 17, d.lgs. n. 165/01, sono riconducibili ad alcune macro aree, a seconda che esse concernano il concorso al *policy making*, l'amministrazione concreta sul versante interno, l'amministrazione concreta sul versante esterno, il controllo e le misure repressive. Vi sono, poi, le altre funzioni di diversa natura, non riconducibili alle prime quattro⁽⁹⁾.

⁽³⁾ Su cui D'ORTA, *Sub artt. 16 e 17 d.lgs. 3 febbraio 1993*, n. 29, in questa *Rivista*, 1999, p. 1146 ss.

⁽⁴⁾ MEZZACAPO, *Dirigenza pubblica e tecniche di tutela*, Napoli, 2010, p. 33.

⁽⁵⁾ La locuzione « datore di lavoro pubblico » viene adottata per la prima volta dalla lett. a) del comma 2° dell'art. 6 della l. n. 15/09. Per un approfondimento del ruolo del dirigente nella doppia veste di datore di lavoro e di lavoratore subordinato, da ultimo, NICOSIA, *I dirigenti pubblici nella riforma Brunetta: più controllori o più controllati*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2010, p. 323 ss.

⁽⁶⁾ F. CARINCI, *Il secondo tempo della riforma Brunetta: il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*, in *WPC.S.D.L.E. « Massimo D'Antona »*, n. 119/2011, p. 9.

⁽⁷⁾ F. CARINCI, *Il secondo tempo della riforma Brunetta: il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*, cit., p. 5.

⁽⁸⁾ SPINELLI, *Ruolo « datoriale » e autonomia del dirigente: da burocrate a manager e ritorno?*, in *Riv. giur. lav.*, 2010, 641 ss., spec. p. 653.

⁽⁹⁾ D'ORTA, *Sub artt. 16 e 17 d.lgs. 3 febbraio 1993*, n. 29, cit., p. 1146 ss.; nonché, nello stesso senso, ALBANESE e TORRICELLI, *La dirigenza pubblica*, in *La riforma del lavoro pubblico*, numero monografico di *Dir. lav. rel. ind.*, 1993, p. 521.

I nuovi compiti introdotti dal d.lgs. n. 150/09 attoniscono alla categoria delle funzioni dirigenziali relative all'amministrazione concreta sul versante interno (e cioè con riferimento all'organizzazione e ai rapporti di lavoro), unitamente al potere di proposta per l'articolazione interna delle più importanti ripartizioni dell'amministrazione (organizzazione degli uffici) (art. 16, lett. c), d.lgs. n. 165/01; alla gestione del personale (art. 16, lett. b), d.lgs. n. 165/01; alla contrattazione collettiva decentrata o integrativa (art. 16, lett. b), d.lgs. n. 165/01).

Segnatamente, ai sensi dell'art. 38, d.lgs. n. 150/09 (che introduce la nuova lettera *a bis*) dell'art. 16, d.lgs. n. 165/01, ai dirigenti di uffici di livello dirigenziale generale è conferito il compito di partecipare, con loro proposte, all'elaborazione ed all'aggiornamento del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale, disciplinato dall'art. 6, d.lgs. n. 165/01. A tal fine, essi « propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti ». A norma del successivo art. 39 (che introduce la nuova lett. *d bis*) dell'art. 17, d.lgs. n. 165/01, ai dirigenti di uffici di livello non generale è attribuita la medesima funzione, seppure in termini ridimensionati rispetto a quella simmetrica spettante ai dirigenti generali, secondo la consueta distinzione tra funzioni dei dirigenti preposti ad uffici dirigenziali generali e funzioni dei dirigenti delle qualifiche inferiori⁽¹⁰⁾. Essi, infatti, « concorrono » (e non direttamente « propongono ») « all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, comma 4 ».

Le disposizioni, pertanto, delineano un diverso apporto partecipativo dei dirigenti di prima e seconda fascia, in perfetta coerenza con la suddivisione della categoria dirigenziale in due distinti livelli, ciascuno dei quali fornisce, in relazione alle rispettive competenze, un utile contributo « rispetto all'individuazione delle competenze professionali che, ove acquisite potrebbe-

⁽¹⁰⁾ D'ORTA, *Sub artt. 16 e 17 d.lgs. 3 febbraio 1993*, n. 29, cit., p. 1146 ss.

ro favorire il buon funzionamento dell'organizzazione »⁽¹¹⁾.

Le norme, sicuramente, mirano a « favorire l'apporto collaborativo dei dirigenti al processo di definizione delle decisioni dei vertici politici, concernenti la determinazione degli indirizzi dell'azione amministrativa ed a quello di valutazione sull'attuazione degli stessi » (cfr. gli artt. 5, comma 1°, e 6, comma 1°, d.lgs. n. 150/09)⁽¹²⁾.

Come è stato osservato già con riferimento alla delega, tuttavia, la dichiarazione di intenti si è rivelata molto più ambiziosa rispetto a quanto poi è stato sancito nei testi normativi. Invero, se la delega aveva avviato un percorso idoneo a delineare una possibile interferenza del potere decisionale del dirigente nell'area riservata alla competenza degli atti di macro-organizzazione di cui al comma 1° dell'art. 2, d.lgs. n. 165/01⁽¹³⁾, quello realizzato dagli articoli in commento, rappresenta un « modello di partecipazione debole », giustificato solo dalla comprensibile necessità di rispettare la separazione delle competenze con riferimento agli atti di macro e micro organizzazione⁽¹⁴⁾. Ecco perché sarebbe stato più opportuno costruire diversamente questa funzione, concepandola come potere di negoziazione della specifica dotazione di risorse umane e finanziarie necessarie per il raggiungimento degli obiettivi, da collocare nella fase genetica del rapporto, al momento del conferimento dell'incarico⁽¹⁵⁾. Questo tipo di intervento avrebbe rimediato a quello « scollamento pressoché costante » degli obiettivi, peraltro assai generici al momento dell'assegnazione dell'incarico, dalle risorse disponibili e dai risultati

⁽¹¹⁾ SPINELLI, *Organizzazione e poteri « datoriali » del dirigente pubblico*, in CARABELLI e M.T. CARINCI (a cura di), *Il lavoro pubblico in Italia*, Bari, 2010, p. 119.

⁽¹²⁾ D'ALESSIO, *Le norme sulla dirigenza nel decreto legislativo di attuazione della legge delega n. 15/2009*, in *www.astrid-online.it*, 2009, p. 1 ss., spec. p. 2.

⁽¹³⁾ BELLAVISTA, *La figura del datore di lavoro pubblico*, cit., p. 123.

⁽¹⁴⁾ GARILLI, *Il dirigente pubblico e il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa della P.A.*, in *Giur. it.*, 2010, p. 2715 ss.

⁽¹⁵⁾ D'AURIA, *Commento alla legge 15 luglio 2002, n. 145*, in *Giorn. dir. amm.*, 2002, p. 1155 e ss.

attesi⁽¹⁶⁾. Si consideri, inoltre, che l'applicazione concreta delle disposizioni in commento dovrà scontrarsi con le ormai croniche esigenze di contenimento della spesa pubblica che poco margine lasciano al potere di iniziativa degli attori deputati alla scelta in materia di assunzione.

2. – Le altre integrazioni ai poteri, introdotte nella nuova lett. *l bis*) dell'art. 16, d.lgs. n. 165/01, attribuiscono al dirigente generale il compito di concorrere « alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti ».

Esse, pertanto, vanno collegate a quella parte dell'art. 11, comma 2°, lett. *b*), d.lgs. n. 150/09, che impone a ciascuna amministrazione il dovere di adottare per ogni triennio un Programma per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, in cui vengano individuate le iniziative predisposte per garantire « la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità »⁽¹⁷⁾. Anche qui si riscontra la consueta distinzione tra funzioni dei dirigenti preposti ad uffici dirigenziali generali e funzioni dei dirigenti delle qualifiche inferiori. « Anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 16, lett. *l bis*) », infatti, la nuova lett. *e*) dell'art. 17, d.lgs. n. 165/01, introdotta dall'art. 39, d.lgs. n. 150/09, attribuisce ai dirigenti di uffici dirigenziali non generali il compito di provvedere « alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici ». Si tratta dunque di un arricchimento, sotto il profilo meramente qualitativo, di funzioni relative alla gestione del personale già esistenti, in quanto introdotte dal d.lgs. n. 29/93. Nessuno dubitava che, anche allora, nell'esercizio delle funzioni connesse alla gestione del personale, il dirigente avrebbe dovuto vigilare sul rispetto di misure di contrasto ai fenomeni di corruzione⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁶⁾ GARILLI, *Il dirigente pubblico e il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa della P.A.*, cit., p. 2716.

⁽¹⁷⁾ D'ALESSIO, *Le norme sulla dirigenza nel decreto legislativo di attuazione della legge delega n. 15/2009*, cit., p. 2.

⁽¹⁸⁾ Corte conti, Deliberazione n. 2/11/G, 10 marzo 2011, *Indagine sulla riorganizzazione della dirigenza dopo il d.lgs. n. 150/09*, secondo cui dall'analisi sulle nuove funzioni rimesse alla dirigenza è emerso

3. - L'art. 39, d.lgs. n. 150/09, invece, realizza un collegamento tra il ruolo della dirigenza non generale e la principale anima della riforma, dedicata alla « misurazione, valutazione e trasparenza della performance » (Titolo II del d.lgs. n. 150/09) ed alla valorizzazione del merito (Titolo III del d.lgs. n. 150/09: « merito e premi », su cui, diffusamente, GABRIELE, *Sub artt.* 17-30, in questo *Commentario*)⁽¹⁹⁾.

Questo ulteriore aspetto merita maggiori approfondimenti. Intanto, viene introdotta la nuova lett. *e bis* dell'art. 17, d.lgs. n. 165/01, secondo la quale i dirigenti (non generali) « effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti ». La disposizione, pertanto, va letta insieme a tutti gli altri articoli del d.lgs. n. 150/09, da cui si desume la volontà di affidare ai dirigenti il potere/dovere di valutare il personale nelle strutture alle quali essi sono preposti: in particolare, l'art. 9, comma 2°, che introduce i parametri della valutazione e della misurazione della performance individuale del personale, attribuendo tale compito al dirigente; l'art. 12, comma 1°, lett. *d*), che individua tra i « soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance » (cui è dedicato il Capo IV del Titolo II), « i dirigenti di ciascuna amministrazione »; l'art. 7, comma 2°, lett. *a*) che, nell'ambito del Capo II del Titolo II, definisce il sistema di misurazione e valutazione della performance, e attribuisce tale funzione ai « dirigenti di ciascuna amministrazione ».

È stato osservato, però, che la coesistenza tra queste disposizioni avrebbe richiesto un maggiore livello di precisione nel coordinare ruoli e funzioni dei diversi attori coinvolti nella valuta-

un diffuso richiamo alle pratiche già in atto che, sostanzialmente adeguate allo scopo, sono state confermate, in quanto ritenute in linea con la nuova normativa.

⁽¹⁹⁾ BELLAVISTA e GARILLI, *Riregolazione legale e decontrattualizzazione: la neoibridazione normativa del lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2010, p. 1 ss.; CARUSO, *Gli esiti regolativi della « riforma Brunetta » (come cambia il diritto del lavoro nelle pubbliche amministrazioni)*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2010, p. 235 ss.

zione del personale⁽²⁰⁾. Segnatamente, risulta difficile contemperare la presenza dell'« Organismo indipendente », cui è assegnato il compito di formulare la graduatoria delle valutazioni del personale, ai fini della collocazione nelle diverse fasce di merito (ai sensi dell'art. 19, comma 1°, d.lgs. n. 150/09) ed il ruolo tendenzialmente esclusivo (almeno nelle intenzioni dichiarate nell'art. 37, con riferimento al rafforzamento del potere gestionale) del dirigente. A quest'ultimo si affianca, anche in altri ambiti, una moltitudine di soggetti, organismi, parametri e regole che ne debilitano fortemente, annacquandolo, il ruolo di datore di lavoro pubblico⁽²¹⁾. Anche questa parte del decreto, dunque, presenta qualche ombra, e probabilmente appare ridondante ed eccessivamente analitica nel confermare una funzione, tutto sommato già concepita nelle precedenti versioni della privatizzazione del lavoro pubblico. Va ricordato che, a norma dell'art. 5, comma 2°, d.lgs. n. 165/01, il dirigente è sempre stato titolare del potere di adottare le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro « con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro ». Si tratta della disposizione cardine della privatizzazione, in virtù della quale è stato realizzato il trasloco

⁽²⁰⁾ D'ALESSIO, *Le norme sulla dirigenza nel decreto legislativo di attuazione della legge delega n. 15/2009*, cit., p. 10.

⁽²¹⁾ BELLAVISTA e GARILLI, *Riregolazione legale e decontrattualizzazione: la neoibridazione normativa del lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, cit., p. 24, secondo cui il rigido criterio della selettività (« basato su percentuali secche, per la differenziazione delle valutazioni, con possibilità di modesti ritocchi affidati alla contrattazione integrativa »), come criterio guida per l'attribuzione dei premi monetari e dei percorsi di carriera, non tiene conto della variabilità degli assetti organizzativi « e perciò è in contrasto con il principio di efficienza »; nello stesso senso D'ALESSIO, *Le norme sulla dirigenza nel decreto legislativo di attuazione della legge delega n. 15/2009*, cit., p. 10. Sulla sfiducia nella capacità virtuosa della legge come (unico) strumento per la promozione e la valorizzazione delle competenze manageriali, al fine di diffondere nelle pubbliche amministrazioni una « cultura organizzativa fondata su valori condivisi (...) attraverso l'introduzione di sistemi di valutazione trasparenti », anche SPINELLI, *Buona amministrazione, efficienza organizzativa e produttività del lavoro: poteri e responsabilità del dirigente pubblico*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2009, p. 985 ss., spec. p. 996.

del rapporto di pubblico impiego dalle categorie del diritto amministrativo all'area del diritto privato, con il conseguente riconoscimento al datore di lavoro pubblico delle cosiddette « prerogative manageriali », vale a dire il « potere, peculiare del management, di fissare unilateralmente regole ed assetti dell'organizzazione »⁽²²⁾. Nell'ambito dei poteri manageriali è sempre stato implicito un momento della gestione dei rapporti di lavoro che contemplasse il circuito assegnazione degli obiettivi (individuali e di gruppo) - e (conseguente) valutazione del raggiungimento dei risultati programmati, anche se la valutazione era affidata prevalentemente alla regolazione della contrattazione collettiva decentrata. A suggello di tale ricostruzione della « gestione manageriale dei rapporti di lavoro », già l'art. 49, d.lgs. n. 29/93, aveva introdotto una quota del trattamento economico dei dipendenti, la retribuzione accessoria, collegata alla valutazione della performance individuale, nonché alla maggiore produttività del lavoro ed al conseguente incremento della qualità dell'azione amministrativa. Tale istituto è stato, poi, definitivamente disciplinato dall'art. 45, comma 3°, d.lgs. n. 165/01⁽²³⁾: ai sensi del successivo comma 4°, « dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori » erano responsabili i dirigenti.

Probabilmente sono di carattere più strutturale che giuridico le ragioni che non hanno consentito un reale decollo della cultura della valutazione del personale⁽²⁴⁾. Sicché permangono

⁽²²⁾ Così, LISO, *La privatizzazione dei rapporti di lavoro*, in F. CARINCI e D'ANTONA (diretto da), *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche - Commentario*, Milano, 2000, p. 235; BELLAVISTA, *Fonti del rapporto. La privatizzazione del rapporto di lavoro*, in F. CARINCI e L. ZOPPOLI (a cura di), *Lav. pubbl. amm.*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro, Commentario*, Torino, 2000, p. 71 ss., spec. 93.

⁽²³⁾ Su cui NATULLO, *Sub art. 45 d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29*, in questa *Rivista*, 1999, p. 1298 ss.

⁽²⁴⁾ ZOPPOLI, *A dieci anni dalla riforma Bassanini: dirigenza e personale*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2008, p. 1 ss.; per un'analisi dei fattori che hanno condizionato nell'esperienza applicativa la valutazione del personale, FIATA, *Le funzioni e i poteri del dirigente nella valutazione della performance individuale: il riconoscimento dei meriti*, in *Giur. it.*, 2010, p. 2725 ss., che tra l'altro ricorda l'esiguità dei fondi destinati alla re-

dubbi significativi sull'iper regolamentazione legale, attraverso la precostituzione di misure e procedimenti, di un settore normalmente affidato all'autonomia organizzativa del dirigente, alle sue competenze manageriali, alla sua formazione professionale⁽²⁵⁾. Declamatorio, infatti, è stato giudicato l'ampliamento della funzione gestionale del dirigente con riferimento alle progressioni di carriera ed economiche, di fatto, sostanzialmente sottratte alla discrezionalità del dirigente pubblico, che nel settore privato invece « ne fa la misura per eccellenza della politica del personale »⁽²⁶⁾. Mentre, per ciò che concerne la corresponsione di indennità e premi incentivanti, è sufficiente rinviare al complesso meccanismo di distribuzione del personale in tre fasce, secondo percentuali prestabilite modificabili solo in misura ridotta dalla contrattazione collettiva, per comprendere l'evidente limitazione dell'autonomia della dirigenza « quale effettiva interprete del ruolo di controparte datoriale »⁽²⁷⁾. Che però tanto il decreto delegato, quanto la legge delega del 2009 siano stati pervasi « dal mito della superiorità della regolazione unilaterale del lavoro pubblico » rispetto alle altre possibili fonti di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione è ormai opinione largamente condivisa⁽²⁸⁾. Sembra allora delinearsi un percorso di

tribuzione accessoria, l'inefficace controllo sulla contrattazione collettiva e la cultura dell'egualitarismo, caratterizzante con costanza l'azione del sindacato, nonostante la privatizzazione. Su quest'ultimo aspetto, più diffusamente, DELL'ARINGA, *La contrattazione collettiva nel settore pubblico: più ombre che luci*, in *Lav. e dir.*, 2007, p. 297 ss.

⁽²⁵⁾ SPINELLI, *Buona amministrazione, efficienza organizzativa e produttività del lavoro: poteri e responsabilità del dirigente pubblico*, cit., p. 992; GARILLI, *Profili dell'organizzazione e tutela della professionalità nelle pubbliche amministrazioni*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, p. 101 ss., spec. p. 115.

⁽²⁶⁾ F. CARINCI, *Il secondo tempo della riforma Brunetta: il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*, cit., p. 5.

⁽²⁷⁾ GARILLI, *Il dirigente pubblico e il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa della P.A.*, cit., p. 2717.

⁽²⁸⁾ BELLAVISTA, *La figura del datore di lavoro pubblico*, cit., p. 143; BELLAVISTA e GARILLI, *Riregolazione legale e decontrattualizzazione: la neoibridazione normativa del lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, cit., p. 14; CARUSO, *Le dirigenze pubbliche tra nuovi poteri e responsabilità (il ridisegno della governance*

significativo allontanamento dalla cultura del *management* privato, in cui la rigorosa applicazione dei sistemi sanzionatori è tendenzialmente affiancata, e spesso sostituita, da strategie di coinvolgimento motivazionale molto più funzionali all'accreditamento del vertice aziendale⁽²⁹⁾. Non è da escludersi, altresì, che le rigide prescrizioni legislative che fissano in maniera tanto analitica percorsi connessi a così importanti aspetti dei poteri gestionali finiscano per imbrigliare l'autonomia dirigenziale più di quanto essa sia stata condizionata da quegli attori dai quali la riforma stessa ha inteso liberarla.

Va precisato, infine, che, malgrado nel testo manchi un riferimento diretto ai dirigenti di uffici dirigenziali generali, secondo un'opinione, anche costoro sarebbero investiti delle funzioni collegate alla misurazione e valutazione della *performance* individuale introdotte dall'art. 39 nella lett. *e bis*) del solo art. 17, d.lgs. n. 165/01.

nella p.a. italiane), in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 104/2010, p. 5.

⁽²⁹⁾ GARILLI, *Il dirigente pubblico e il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa della P.A.*, cit., p. 2717; CARABELLI, *La « riforma Brunetta »: un breve quadro sistematico delle novità legislative e alcune considerazioni critiche*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 101/2010, p. 30.

« Presumibilmente » tale funzione sarebbe esercitata nei confronti dei dirigenti non generali e del restante personale dell'ufficio dirigenziale generale che sia alle loro dirette dipendenze⁽³⁰⁾. Nel silenzio del dato normativo, tuttavia, tale interpretazione risulta fortemente condizionata dalla soluzione adottata in ordine alla questione, ancora dibattuta, della natura gerarchica o di direzione del rapporto intercorrente tra i due livelli dirigenziali⁽³¹⁾. Al momento, anche a seguito di una lettura sistematica del d.lgs. n. 150/09, sembra prevalere la ricostruzione di tale rapporto su base gerarchica e non di direzione⁽³²⁾.

MARINA NICOLOSI

⁽³⁰⁾ Così SPINELLI, *Organizzazione e poteri « datoriali » del dirigente pubblico*, cit., p. 120.

⁽³¹⁾ Su cui diffusamente D'ORTA, *Sub artt. 16 e 17 d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29*, cit., p. 1157 s.

⁽³²⁾ NICOSIA, *I dirigenti pubblici nella riforma Brunetta: più controllori o più controllati*, cit., p. 333 ss.; CARUSO, *Le dirigenze pubbliche tra nuovi poteri e responsabilità (il ridisegno della governance nella p.a. italiana)*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 104/2010, p. 36; ma, già prima del d.lgs. n. 150/09, D'ORTA, *Sub artt. 16 e 17 d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29*, cit., pp. 1157-1158.

Art. 40.

(Modifica all'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

1. All'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente: « 1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile. »;

b) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

« 1-bis. L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.