

Figura unica al vertice degli enti locali

Ora nuovi criteri di merito

Oltre lo spoil system - L'assegnazione degli incarichi deve basarsi su obiettivi misurabili e valutatori indipendenti

di Mariangela Danzi

L'emendamento alla legge delega sul Codice delle Autonomie che apre la strada al ruolo unico della dirigenza locale recepisce alcune esigenze chiave della categoria per superare la fase di stallo in cui era incappato il rinnovamento avviato negli anni 90.

A determinare lo stallo è stato prima di tutto il blocco delle assunzioni e il conseguente ricorso a contratti a tempo determinato su base fiduciaria, che sta incrinando l'autorevolezza e l'autonomia della dirigenza.

Lo spoil system è stato utilizzato sia per far fronte a una carenza quanti-qualitativa, sia per "sistemare" chi non trovava la propria naturale collocazione in organi politici.

Il tutto con duplicazione di costi e disfunzioni.

La "non-conferma" negli incarichi, in qualche caso, è diventata uno strumento punitivo nei confronti di chi non ha dimostrato "fedeltà" adeguata.

La risposta a questa crisi non può consistere in un semplice ritorno al sistema precedente.

La separazione delle funzioni dovrebbe restare un punto fermo del sistema essendo, semmai, necessaria una maggior definizione delle funzioni.

In quest'ottica la funzione di programmazione e di controllo, propria della politica, andrebbe definita meglio.

La scelta del segretario comunale e dei dirigenti e funzionari apicali dovrebbe essere effettuata tra una rosa di candidati, predisposta sulla base di criteri oggettivi e frutto del confronto della job description della posizione da coprire e dei curricula degli interessati; la "non-conferma" negli incarichi dovrebbe essere legata al mancato raggiungimento di obiettivi misurabili, verificati da un organo di controllo indipendente.

I direttori generali esterni sono attualmente circa 200, tra questi la maggioranza ha nel proprio bagaglio esperienze in Comuni e Province, e solo meno della metà svolge tale attività dal momento dell'istituzione di tale figura.

L'albo dei Segretari, in sede di prima attuazione, potrebbe essere arricchito di tali professionalità, previo apposito percorso selettivo.

La scelta a tempo determinato di dirigenti potrebbe effettuarsi attingendo da albi formati su base regionale, articolati per aree di attività.

Le selezioni per l'accesso alla dirigenza e ai posti di responsabile di servizio a tempo indeterminato devono essere effettuate mediante articolate e moderne procedure concorsuali.

Le relative competenze dovrebbero essere demandate all'Agenzia dei Segretari, che coerentemente con le nuove competenze attribuite, assumerebbe la denominazione di Agenzia dei Segretari e Dirigenti degli enti locali.

Alla Sspal spetta la formazione e l'aggiornamento, come già ribadito dalla legge finanziaria.

Solo così sarebbe garantita uniforme e diffusa qualità professionale e una maggiore effettività dei processi di mobilità.

La Sspal, dunque, assumerebbe il ruolo di centrale di produzione e di diffusione della cultura della dirigenza pubblica locale, diventando parte del processo di costruzione e manutenzione di identità professionali non diversamente acquisibili sul libero mercato.

Una scuola-laboratorio dove sperimentare e perfezionare buone prassi potrebbe contribuire a limitare il ricorso a consulenze esterne, spesso necessaria conseguenza della novità delle questioni da affrontare nel singolo ente.

Il processo appena delineato richiede una presa di coscienza anche da parte dei sindacati; il precariato, la duplicazione dei ruoli della dirigenza non solo sono deleteri per i soggetti interessati, ma lo sono soprattutto per i risultati dell'attività degli enti e quindi della qualità della vita dei cittadini.