

- il rapporto tra ruolo e amministrazione incaricante

In caso di mobilità tra ruoli diversi occorrerebbe chiarire se questo trasferimento determini **cancellazione dal ruolo** di provenienza e con quali effetti, anche relativamente alla gestione e al trattamento economico.

Inoltre l'istituto della **cessione del contratto** presuppone il consenso del lavoratore che deve essere fornito al momento della cessione. Lo schema di decreto sembra presupporre che il consenso sia fornito al momento della partecipazione agli interpellati, lasciando quindi un'area di dubbio su quale sia l'amministrazione presso la quale il dirigente sarà collocato visto che esiste l'obbligo della partecipazione ad almeno 5 procedure comparative all'anno.

Peraltra la completa mobilità tra ruoli renda **poco chiara l'articolazione in ruoli**, se non come momento di partenza della carriera dirigenziale che però perde ogni rilevanza per effetto della cessione del contratto.

- composizione commissioni e terzietà: (art. 4)

La legge delega prevedeva che le Commissioni dovessero operare con piena autonomia di valutazione ed essere costituita da componenti da selezionarsi *“con modalità tali da assicurarne l'indipendenza, la terzietà, l'onorabilità e l'assenza di conflitti di interessi, con procedure trasparenti e con scadenze differenziate, sulla base di requisiti di merito e incompatibilità con cariche politiche e sindacali”*. Lo schema di decreto delegato sul punto non appare coerente con la legge delega in quanto **la maggior parte dei componenti è scelta di diritto e non selezionata** sulla base dei criteri di legge.

La composizione, inoltre, **appare eccessivamente omogenea** per le diverse realtà (ben cinque componenti uguali in tutte le commissioni) e non idonea ad assicurare quelle elevate e **diversificate competenze e le specifiche professionalità gestionali** che, sicuramente sarebbero necessarie. Occorrerebbe orientare la scelta dei componenti verso professionalità esperte e con curriculum anche di rilevanza internazionali

- conferimento incarichi

Lo schema di provvedimento prevede che **gli incarichi dirigenziali non assegnati attraverso le procedure comparative possano essere conferiti a soggetti non appartenenti ai ruoli**. Il provvedimento, però, non si preoccupa di definire se, in presenza di candidature, sia possibile comunque non conferire l'incarico e quali debbano essere i requisiti per le procedure selettive da porre in essere.

La **durata standardizzata** dell'incarico dirigenziale non garantisce continuità gestionale e amministrativa, anche in presenza di valutazione positiva che consente solo una proroga di due anni;

Con questa impostazione limitata ha poco senso prevedere durate ancora inferiori per uffici ad elevato rischio di corruzione

L'elevata platea di candidabili - per mobilità tra i ruoli - agli incarichi dovrebbe suggerire di ridurre notevolmente la percentuale di **incarichi esterni** (che nel caso degli enti locali può raggiungere addirittura il 30%) o, almeno subordinarla fortemente alla previa verifica interna e a una motivazione specifica.

- la retribuzione

L'art. 8 pur affidando alla contrattazione collettiva la disciplina del trattamento economico della dirigenza, **di fatto ne determina gli ammontari** delle articolazioni (50% o 60% per accessoria; 30% o 40% per risultato). Con questo meccanismo di fatto si ipotizza, soprattutto in fasi di carenza di risorse, il contenuto dei contratti collettivi anche di più tornate.

- la funzione datoriale

I criteri per definire il **mancato raggiungimento degli obiettivi** (art. 5) definiscono non una capacità gestionale complessa, ma una capacità definibile come amministrativa e di controllo

L'art. 8 prevede che i contratti attribuiscano almeno il 2% della retribuzione complessiva retribuzione a disposizione esorbita dalla retribuzione a premi che il dirigente può attribuire ad una quota di dipendenti; **questa norma è in palese contrasto con la legge delega che giustamente definisce questa percentuale sulla sola retribuzione accessoria**