



Struttura Territoriale Emilia-Romagna, Toscana, Umbria e Marche

CORSO

La riforma del lavoro alle pubbliche dipendenze: la Legge 15/2009 ed il D.Lgs. 150/2009 di attuazione (Legge Brunetta).

Daniele Campalto

D.LGS. 150/09: il ruolo della dirigenza.

Loreto (AN), 18 gennaio 2010

D. LGS 150/09: IL RUOLO DELLA DIRIGENZA

Daniele Campalto

SSPAL Emilia-Romagna, Toscana, Umbria e Marche

Loreto, 18 gennaio 2010

L'iperproduzione (normativa) sulla p.a.

Già adottate

- ❑ Legge 133/08 (già d.l. 112/08)
- ❑ La legge finanziaria 2009 (l. 203/08)
- ❑ Legge delega 15/09 (ottimizzazione lavoro pubblico)
- ❑ Legge delega 42/09 (federalismo fiscale)
- ❑ Legge 69/09 (semplificazione, competitività)
- ❑ D.L. 78/09 (conv. L. 102/09) Anticrisi
- ❑ D.Lgs. 150/09
- ❑ D.Lgs. 198/09 (class action)

Accordi sindacali

- ❑ Accordo quadro 22/1/2009
- ❑ Intesa 30/4/2009

In preparazione

- ❑ Codice delle autonomie
- ❑ DDL collegato Lavoro
- ❑ DDL collegato Semplificazione
- ❑ DPCM attuativo dell'art. 76 della l. 133/08?

Il piano industriale per la p.a.

I presupposti

1. La dotazione di capitale umano della P.A. è mediamente adeguata (qualità)
2. I livelli retributivi sono allineati al settore privato e sono contrassegnati da una dinamica di crescita più favorevole (in assenza di rischi)
3. Non c'è collegamento tra performance economica dell'amministrazione e livelli retributivi
4. La produttività media dei dipendenti e l'efficienza media delle organizzazioni pubbliche sono molto basse
5. Il deficit competitivo comparato deriva sia da regole sia da forme organizzative inadeguate, tra cui la **mancaza del datore di lavoro pubblico**

Le linee guida del piano industriale

Le cose da fare

1. Revisione dei processi produttivi delle amministrazioni, con l'obiettivo di ottenere **risparmi economici** e una migliore **soddisfazione** dell'interesse del **cittadino-cliente**
2. Estensione alle aree della gestione di **concetti, indirizzi e pratiche analoghi a quelli presenti nel privato** in termini di **autonomia, economicità e delegificazione della gestione**
3. Passaggio dalla cultura dell'adempimento a quella del **risultato**, da quella dell'autotutela a quella della **responsabilità**
4. Coinvolgimento dei cittadini, per creare **pressione sui risultati** e nella valutazione della qualità
5. Trasformazione del modello di **relazioni industriali**, a vocazione difensiva e consociativa, in un modello a **vocazione propulsiva e partecipativa**
6. Rivalutare il **ruolo** e i compiti del **dirigente** pubblico

La centralità del dirigente

- Il dirigente è obiettivamente il cardine della manovra di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi
- L'obiettivo
 - trasformare il dirigente pubblico in un vero manager, reso il più possibile autonomo nell'uso delle risorse umane e finanziarie, con precise ed ampie competenze in materia di organizzazione degli uffici e dei servizi
- Gli strumenti
 - Il rafforzamento dei poteri dirigenziali e la tutela da interferenze da parte delle organizzazioni sindacali e degli organi politici
 - L'orientamento alla performance (ai risultati) tramite il ciclo di gestione della performance
 - La misurazione e la valutazione della performance del dirigente, della sua struttura, dei suoi collaboratori
 - Controlli non solo interni, ma anche esterni e diffusi (cittadini)
 - Le sanzioni (economiche, disciplinari, ecc.) per omessi controlli, valutazioni, procedimenti disciplinari ecc.
 - Incremento del peso della retribuzione variabile legata ai risultati
 - Principio di conservazione dell'incarico a fronte di risultati positivi
 - Il mancato rinnovo, la revoca o il licenziamento in caso di risultati negativi

La dirigenza nella legge 15/09

I criteri di delega

- Affermare la piena **autonomia** e **responsabilità** del dirigente, in qualità di soggetto che esercita i poteri del **datore di lavoro** pubblico
- Prevedere una specifica ipotesi di responsabilità del dirigente, in relazione agli effettivi poteri datoriali, nel caso di omessa vigilanza sulla effettiva produttività delle risorse umane assegnate e sull'efficienza della relativa struttura
- Prevedere una specifica ipotesi di responsabilità nei confronti del dirigente il quale, senza giustificato motivo, non abbia avviato o faccia decadere il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti
- Ridefinire i **criteri** di conferimento, mutamento o revoca degli **incarichi** dirigenziali con accento sui **risultati**
- Rivedere la disciplina delle **incompatibilità** per i dirigenti pubblici per rafforzarne l'autonomia rispetto alle organizzazioni rappresentative dei lavoratori e all'autorità politica

Incompatibilità del dirigente r.u.

- Nuova ipotesi di **incompatibilità** per il dirigente del personale (non però per il direttore generale o neppure per i componenti della delegazione trattante)
 - Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni **cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali** o che abbiano avuto negli ultimi due anni **rapporti continuativi** di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni
 - Analoga incompatibilità è dettata per i componenti dell'organismo indipendente di valutazione (e quindi per del Nucleo di Valutazione)

L'arretramento sindacale

- Rovesciamento del meccanismo che garantiva la progressiva contrattualizzazione nella regolazione del rapporto di lavoro pubblico
 - *Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge [anziché: salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario] (art. 2, comma 2, d.lgs. 165/01)*
- Arretramento della competenza sindacale in ordine agli atti interni di organizzazione e in materia di gestione delle risorse umane, direzione e organizzazione del lavoro
 - *I contratti collettivi nazionali disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione [anche con riferimento agli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro] (art. 9 d.lgs. 165/01)*
 - *La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali (art. 40, comma 1, d.lgs. 165/01)*

Gli atti interni di organizzazione 1/2

- La microorganizzazione, cioè la gestione di uffici e strutture, spetta in via esclusiva ai dirigenti
 - ▣ *Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1 [gli atti di macroorganizzazione] le determinazioni per **l'organizzazione degli uffici** [la direzione e l'organizzazione del lavoro] e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte **in via esclusiva** dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, **fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista** nei contratti collettivi (Art. 5, comma 2, d.lgs. 165/01)*
 - ▣ *Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'**organizzazione degli uffici**, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle **prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17**, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421 (Art. 40, comma 1, d.lgs. 165/01)*

Gli atti interni di organizzazione 2/2

- Su questa base i contratti collettivi dovranno rivedere le materie oggetto di contrattazione, ma anche quelle oggetto di concertazione
 - ▣ Nel CCNL ee.ll. si trovano certamente in collocazione inadeguata le materie (Art. 4, CCNL 1/4/1999, oggetto di contrattazione)
 - *implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi*
 - *criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro*
 - *i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione*
 - *le modalità di gestione delle eccedenze di personale*
 - ▣ Ma anche le materie (art. 16, CCNL 31/3/1999 e art. 6, CCNL 22/1/2004, oggetto di concertazione)
 - *conferimento degli incarichi, valutazione e graduazione delle posizioni organizzative*
 - *articolazione dell'orario di servizio*
 - *calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido*
 - *criteri generali per la mobilità interna*
 - *svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche*
 - *metodologia permanente di valutazione*

I (nuovi) poteri di microorganizzazione

- Il dirigente è quindi competente
 - ▣ per quanto concerne l'individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ufficio cui è preposto
 - *Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale e i suoi aggiornamenti sono elaborati **su proposta dei competenti dirigenti** che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (art. 6, comma 4-bis, D.lgs. 165/01)*
 - ▣ per quanto concerne la mobilità di personale da e per i propri uffici
 - *Il trasferimento è disposto **previo parere favorevole dei dirigenti** responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire (art. 30, comma 1, D.lgs. 165/01)*
 - ▣ per l'individuazione delle eccedenze di personale
 - *La mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze delle unità di personale è valutabile ai fini della **responsabilità per danno erariale** (art. 33, comma 1-bis, D.lgs. 165/01)*

- Il dirigente **concorre**, insieme al NdV, alla misurazione e alla **valutazione della performance organizzativa** (della struttura cui sovrintende e quindi dell'amministrazione nel suo complesso) e più in generale all'implementazione del sistema
 - In caso di assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione
 - vietata la distribuzione di premi collegati alla performance
 - responsabilità dirigenziale qualora sia determinata da dolo o colpa grave
- La **valutazione del personale** assegnato è invece una sua **competenza esclusiva**
 - nel rispetto del principio del merito
 - per la corresponsione di indennità e premi incentivanti
 - ai fini della progressione economica e tra le aree (progressioni verticali)
- E' responsabile dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori
 - che richiedono però necessariamente l'attuazione dei principi di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
 - infatti, è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati
- E' responsabile in caso di omessa vigilanza sulla effettiva produttività delle risorse umane assegnate e sull'efficienza della struttura (v. infra **potere disciplinare**)
 - decurtazione di una parte della retribuzione di risultato (fino all'80%)

Valuta il proprio personale in base

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi

E' valutato in base

- agli **indicatori di performance** del struttura di diretta responsabilità
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una **significativa differenziazione** dei giudizi

La valutazione e suoi effetti disciplinari

- Il dovere del dirigente di **vigilare sulla effettiva produttività delle risorse umane assegnate e sull'efficienza della struttura** rinvia a un corrispondente **potere disciplinare** sui propri collaboratori, sino al licenziamento
 - ▣ *Il licenziamento in sede disciplinare è disposto nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di **insufficiente rendimento** e questo è dovuto alla **reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione** stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, **da atti e provvedimenti** dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento (art. 55-quater, comma 2, d.lgs. 165/01)*

I principi di premialità per gli ee.ll.

- Gli enti locali devono
 - ▣ destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una **quota prevalente** del trattamento **accessorio** complessivo comunque denominato (art. 40, comma 3-bis, d.lgs. 165/01)
 - ▣ destinare una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla **performance individuale** al personale dipendente e dirigente che si colloca nella **fascia** di merito **alta** (art. 16, comma 2, d.lgs. 150/09)
 - ▣ prevedere che le **fasce di merito** siano comunque non inferiori a **tre** (art. 16, comma 2, d.lgs. 150/09)
 - ▣ utilizzare gli strumenti premiali previsti dal decreto, ivi compresi il bonus annuale delle eccellenze e il premio annuale per l'innovazione adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti (art. 16, comma 3, d.lgs. 150/09)

- Nel caso dei dirigenti, il trattamento accessorio collegato ai risultati dovrà progressivamente costituire almeno il 30 % della retribuzione complessiva del dirigente (art. 24, comma 1-bis, d.lgs. 165/01)

□ Competenza dirigenziale

- la valutazione è di **competenza dei dirigenti**, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente (CCNL 31/3/1999, art. 6)

□ Stretto collegamento tra produttività (valutazione della performance organizzativa e individuale) ed incentivi

- correlazione a **effettivi incrementi di produttività** e di miglioramento qualitativo dei servizi e attuazione dopo la necessaria **verifica** e certificazione **a consuntivo** dei **risultati** totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli **obiettivi** annualmente predeterminati (CCNL 1/4/1999, art. 18)
- compensi correlati al **merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale**, in modo **selettivo** e secondo i risultati accertati dal **sistema permanente di valutazione** (CCNL 1/4/1999, art. 17)

□ Sistema di valutazione

- **metodologie permanenti per la valutazione** delle **prestazioni** e dei **risultati** dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica (CCNL 31/3/1999, art. 6)

- Conferma e affinamento del sistema (CCNL 22/1/2004, art. 37)
 - incrementi della produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi come **risultato aggiuntivo** apprezzabile **rispetto al risultato atteso** dalla normale prestazione lavorativa
 - compensi soltanto a conclusione del periodico processo di **valutazione** delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento **degli obiettivi** predefiniti, che deve essere certificato dal servizio di **controllo interno**.
 - valutazione di prestazioni e risultati dei lavoratori di competenza dei **dirigenti** nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal **sistema permanente di valutazione**
 - divieto di attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati

Trattamento economico e dirigenti

- Art. 45 d.lgs. 165/01. *Trattamento economico.*
- 3. I contratti collettivi definiscono, ~~secondo criteri obiettivi di misurazione~~ **in coerenza con le disposizioni legislative vigenti**, trattamenti economici accessori collegati:
 - a) alla ~~produttività~~ **performance** individuale;
 - b) alla ~~produttività collettiva~~ **performance organizzativa** ~~tenendo conto dell'apporto di ciascun dipendente~~ **con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;**
 - c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ~~obiettivamente~~ ovvero pericolose o dannose per la salute. ~~Compete ai dirigenti la valutazione dell'apporto partecipativo di ciascun dipendente, nell'ambito di criteri obiettivi definiti dalla contrattazione collettiva.~~
- **3-bis. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.**
- 4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

Il controllo diffuso dei cittadini

- La trasparenza della performance (art. 11 d.lgs. 150/09) come **accessibilità totale** delle informazioni concementi:
 - ogni aspetto dell'organizzazione
 - gli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali
 - i risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti

- Coerenti con questa disposizione:
 - *Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale (art. 1, d.lgs. 196/03)*
 - *Obbligo di pubblicare nel sito internet le retribuzioni annuali, i curricula, gli indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici dei dirigenti e dei segretari comunali e provinciali nonché i tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale (art. 21, l. 69/09)*

Il dirigente e i procedimenti disciplinari

- Ampliamento delle responsabilità e dei poteri disciplinari del dirigente, cui competono direttamente le sanzioni inferiori alla **sospensione** dal servizio con privazione della retribuzione per più di **10 giorni**
 - l'addebito va contestato entro 10 gg. e il procedimento deve essere concluso entro i successivi 60 gg. (i termini sono perentori, la loro inosservanza determina la decadenza dall'azione disciplinare)
 - soltanto nei casi di licenziamento o di sospensione oltre i 10 gg. il procedimento è gestito dall'UPD, con termini più lunghi
 - Negli ee.ll. la sanzione disciplinare della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni si applica (CCNL 22/1/2004, Art. 25) tra l'altro per:
 - **assenza ingiustificata** dal servizio fino a 10 giorni
 - comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi oppure **alterchi** con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi
 - atti, comportamenti o **molestie**, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona
 - violazione di obblighi di comportamento da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi
 - sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente (**mobbing**)
- Il mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare comporta
 - sanzione disciplinare (sospensione dal servizio) e mancata retribuzione di risultato
 - però, per “cattivo” esercizio dell'azione disciplinare
 - responsabilità civile limitata ai casi di dolo o colpa grave

Conferimento e revoca degli incarichi

- Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto
 - ▣ delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente
 - ▣ dei **risultati conseguiti** in precedenza dell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione
 - ▣ delle specifiche competenze organizzative possedute
 - ▣ delle esperienze di direzione eventualmente maturate
- Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati, previa contestazione, per
 - ▣ **mancato raggiungimento degli obiettivi**
 - ▣ inosservanza delle direttive imputabile al dirigente
- L' amministrazione che, in dipendenza dei processi di riorganizzazione ovvero alla scadenza, **in assenza di una valutazione negativa**, non intende confermare l'incarico conferito al dirigente, è tenuta a darne idonea e motivata comunicazione al dirigente con congruo preavviso, prospettando i posti disponibili per un nuovo incarico
 - ▣ **E' dubbio che ciò possa significare l'obbligo di garantire comunque una ricollocazione al dirigente privo di valutazione negativa sui risultati**

Il reclutamento dei dirigenti

- 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** (art. 19, comma 1.-bis, d.lgs. 165/01)
 - Si tratta di una procedure analoga a quella prevista per la mobilità del personale (art. 30 d.lgs. 165/01)
- Incarichi dirigenziali **a termine** a soggetti estranei alla compagine dirigenziale a tempo indeterminato
 - **Questione controversa**, di difficile raccordo con la disciplina di cui all'art. 110 del d.lgs. 267/2000

Gli incarichi a soggetti estranei

- Incarichi dirigenziali **a termine** a soggetti estranei alla compagine dirigenziale a tempo indeterminato
 - possono essere conferiti, **fornendone esplicita motivazione**, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, **non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione**
 - che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali
 - o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza
 - o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato (art. 19, comma 6, d.lgs. 165/01)
 - Tali incarichi possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il **limite del 10 % della dotazione organica dei dirigenti** appartenenti alla prima fascia
 - Tale disciplina si applica [direttamente?] alle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 (art. 19, comma 6-ter, d.lgs. 165/01)

I principi per gli incarichi esterni 1/2

- ▣ Criterio di delega
 - *Ridefinire i criteri di conferimento, mutamento o revoca degli incarichi dirigenziali, adeguando la relativa disciplina ai principi di trasparenza e pubblicità ed ai **principi desumibili anche dalla giurisprudenza costituzionale** e delle giurisdizioni superiori, e ridefinire, altresì, la disciplina relativa al conferimento degli incarichi ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione e ai dirigenti non appartenenti ai ruoli, prevedendo comunque la **riduzione delle quote percentuali** di dotazione organica entro cui è possibile il conferimento degli incarichi medesimi (art. 6, comma 2, lett h, l. 15/09)*
- ▣ Sentenze corte cost. n. 103/07, n. 104/07 e n. 161/08
 - Incompatibilità degli incarichi fiduciari con l'ordinamento costituzionale
 - Necessità di assicurare la tendenziale continuità
- ▣ Rinvio dinamico del T.U. al d.lgs. 165/01
 - *All'ordinamento degli uffici e del personale degli enti locali, ivi compresi i dirigenti ed i segretari comunali e provinciali, si applicano le disposizioni del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, e le altre disposizioni di legge in materia di organizzazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni nonché quelle contenute nel presente testo unico (Art. 88 d.lgs. 267/2000)*

I principi per gli incarichi esterni 2/2

- ▣ Art. 110 T.U. disciplina speciale
 - Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato di diritto pubblico o, eccezionalmente e con deliberazione motivata, di diritto privato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire
- ▣ Adeguamento mediato e ragionato del T.U. ai principi del 165/01
 - Le regioni a statuto ordinario, nell'esercizio della propria potestà statutaria, legislativa e regolamentare, e le altre pubbliche amministrazioni, nell'esercizio della propria potestà statutaria e regolamentare, **adeguano** ai principi dell'articolo 4 e del presente capo i propri ordinamenti, tenendo conto delle relative **peculiarità** (art. 27, comma 1, d.lgs. 165/01 e art. 111 d.lgs. 267/2000)
 - Limitazione degli incarichi a soggetti estranei
 - Valorizzazione della professionalità (requisiti professionali e risultati conseguiti)
 - Procedimentalizzazione (trasparenza) degli affidamenti