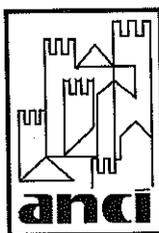


IL PRESIDENTE



ASSOCIAZIONE  
NAZIONALE  
COMUNI  
ITALIANI

Prot. 13/VSG/SD-16

Roma, 25 gennaio 2016

Gentile Ministro,

Le invio il documento approvato dal Consiglio Nazionale dell'ANCI il 21 gennaio u.s. in merito all'attuazione della delega in materia di dirigenza pubblica.

L'intento è quello di dare un primo contributo di idee e indirizzi operativi alla stesura dei decreti attuativi in materia di ruolo unico della dirigenza locale, che hanno l'ambizione, condivisa dall'Associazione, di dare nuova veste al principio di separazione fra atti di gestione e potere di indirizzo politico, assicurando merito e professionalità della nuova classe dirigente, nell'ambito di un rafforzato e discrezionale potere di scelta da parte dei Sindaci.

Per illustrarLe dunque le nostre idee e contribuire proficuamente ad una rapida stesura dei suddetti decreti attuativi, Le chiediamo di incontrarLa quanto prima.

Certo della Sua consueta attenzione e disponibilità, l'occasione mi è gradita per inviarLe i miei più cordiali saluti.

Piero Fassino

All. cit.

---

On. Maria Anna Madia  
Ministro per la Semplificazione e  
la Pubblica Amministrazione  
Corso Vittorio Emanuele II, 116  
00186 Roma



## Prima nota di approfondimento e linee di indirizzo

### **1. La nuova dirigenza pubblica**

Una prima analisi delle disposizioni sulla riforma della pubblica amministrazione -legge 7 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"- non può che partire dal delicato tema del rapporto tra politica e amministrazione.

La nuova disciplina della dirigenza pubblica, quale risultante dalle previsioni dell'art. 11 della legge, indica un nuovo approccio basato su una più netta distinzione tra il potere dirigenziale, di attuazione e gestione, e quello politico, di indirizzo e controllo.

Dunque, la norma segna un cambiamento dell'identità e del ruolo del dirigente pubblico in un quadro generale contraddistinto, anche a causa di una frammentazione di norme succedutesi negli ultimi anni sulla materia, da una sostanziale ambiguità dell'autonomia dirigenziale di fronte al potere politico.

La soluzione del legislatore, condivisa dall'ANCI, pare evidente all'inizio della disposizione che collega **la disciplina della materia della dirigenza pubblica alla valutazione dei rendimenti dei pubblici uffici** e mira pertanto a creare una nuova figura del dirigente PA selezionato sul principio del merito, professionalmente competente, proiettato verso l'esterno nel concorrere al soddisfacimento di bisogni pubblici **secondo standard ottimali di efficacia e di efficienza.**

**I principi e i criteri direttivi** espressi nella delega in questa materia riguardano in sintesi: l'istituzione del nuovo sistema di dirigenza pubblica che si articola in una serie di ruoli tra loro distinti, ma unificati e coordinati non soltanto da una disciplina comune dell'accesso e del reclutamento basata sul merito, ma anche dalla piena mobilità da un ruolo all'altro; l'istituzione di una banca dati, nella quale inserire i curriculum vitae, i profili professionali e gli esiti delle valutazioni dei dirigenti, affidata al Dipartimento della funzione pubblica; una serie di azioni organiche che riguardano l'inquadramento nei ruoli, l'accesso, la formazione, la mobilità, il conferimento di incarichi dirigenziali, la durata degli incarichi, la valutazione dei risultati, le responsabilità dei dirigenti, la disciplina transitoria, principi e criteri particolari per il conferimento degli incarichi dirigenziali nelle aziende e negli enti del servizio sanitario nazionale.

Il presente documento fornisce alcune prime linee di indirizzo che si sottoporranno all'attenzione del Governo, per un confronto serio e costruttivo sui decreti attuativi che daranno vita al nuovo assetto ordinamentale della dirigenza pubblica.

### **2. Il ruolo unico**

Il sistema attuale è caratterizzato dalla scissione tra rapporto di lavoro con l'Amministrazione di appartenenza ed incarico dirigenziale presso la stessa, nel senso che mentre il primo rapporto è a tempo indeterminato, il secondo, l'incarico, è a termine, potendo il dirigente essere chiamato a ricoprire, nell'amministrazione di appartenenza, incarichi differenti tra loro per prestigio, per remunerazioni e per oggetto.

A questa scissione il nuovo sistema della dirigenza pubblica enfatizza ulteriormente la distinzione per tutti i dirigenti pubblici contrattualizzati, fra rapporto organico e rapporto di servizio.

**In altri termini, i dirigenti non saranno più dipendenti dell'Amministrazione presso la quale prestano servizio, bensì saranno legati da un rapporto a tempo indeterminato con la PA e da un rapporto a termine presso l'Amministrazione nella quale saranno chiamati a prestare servizio.** Questa è la principale novità della riforma della dirigenza.

Può dirsi allora che la riforma fa confluire tutti i dirigenti in un unico contenitore distinto dalle singole Amministrazioni in cui viene collocata la nuova **"dirigenza della Repubblica"**: le Amministrazioni attingono dal medesimo contenitore, con incarichi a termine, per la "provvista" dei rispettivi dirigenti (nelle posizioni individuate da ciascun Ente) **secondo criteri improntati alla flessibilità e al merito.**

Il sistema della dirigenza pubblica prevede dunque un'articolazione in tre ruoli coordinati, accomunati da requisiti omogenei di accesso e da procedure analoghe di reclutamento, caratterizzato dalla piena mobilità tra i ruoli.

**Va detto che l'articolazione in tre distinti ruoli ha carattere meramente organizzativo, essendo prevista la circolazione tra gli stessi ed essendo l'obiettivo perseguito, quello della creazione del mercato della dirigenza pubblica.**

Corollario dell'introduzione del principio concorrenziale nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali è l'istituzione - presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio - di una banca dati nella quale inserire il curriculum vitae, un profilo professionale e gli esiti delle valutazioni per ciascun dirigente. E' del tutto evidente che **il nuovo sistema richiede un processo selettivo lineare e trasparente, sia in fase di accesso al ruolo unico sia in fase di singola nomina, in modo da contemperare flessibilità degli incarichi e valorizzazione del merito.**

### **3. Il ruolo unico dei dirigenti degli enti locali**

Con riferimento alla **dirigenza degli enti locali**, la legge n. 124/2015 opportunamente individua alcune fondamentali specificità. In particolare, venendo incontro alle richieste dell'ANCI, il legislatore ha espressamente disciplinato la **figura del dirigente apicale degli enti locali**, alla quale è rimessa la responsabilità di garantire il raccordo tra la politica e l'amministrazione e l'attuazione dei principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione.

In dettaglio la norma al primo comma, lettera b), punti 3 e 4, prevede quanto segue:

- ✓ l'istituzione, previa intesa in sede di Conferenza Stato - città, del **ruolo unico dei dirigenti degli enti locali** in cui confluiscono, in sede di prima applicazione, i dirigenti di ruolo negli enti locali e i segretari comunali e provinciali iscritti all'albo nazionale nelle fasce professionali A e B e, con alcune riserve, nella fascia C.
- ✓ l'abolizione della figura dei segretari comunali e provinciali e la soppressione del relativo Albo Nazionale;
- ✓ l'attribuzione alla dirigenza degli enti locali dei "compiti di attuazione dell'indirizzo politico, coordinamento dell'attività amministrativa e controllo della legalità dell'azione amministrativa";
- ✓ l'obbligo per tutti gli enti locali di nominare un **dirigente apicale** cui attribuire unitariamente i predetti "compiti di attuazione dell'indirizzo politico, coordinamento dell'attività amministrativa e controllo della legalità dell'azione amministrativa" nonché, per i dirigenti apicali aventi i prescritti requisiti, la funzione rogante, in conformità al principio della c.d. **unicità della funzione apicale e delle relative responsabilità** e alla necessità di assicurare una guida moderna ed efficace;
- ✓ la possibilità per le **città metropolitane** e per i **comuni con popolazione superiore a 100.000 abitanti** di nominare, in alternativa al dirigente apicale, un direttore generale ai sensi dell'articolo 108 del testo unico degli Enti locali (D.Lgs. n.267/2000), tenendo conto dei requisiti che dovranno essere definiti dal decreto delegato. In questo caso la funzione di controllo

- della legalità dell'azione amministrativa e la funzione rogante vanno affidate a un dirigente del ruolo unico, previa adeguata regolazione dei rapporti tra le due figure;
- ✓ l'obbligo per i **comuni di minori dimensioni demografiche** di gestire la funzione di direzione apicale in via associata, secondo modalità e parametri idonei a garantire l'esercizio ottimale della funzione;
  - ✓ la **cessazione degli incarichi** di funzione dirigenziale apicale, se non rinnovati, entro novanta giorni dalla data di insediamento degli organi esecutivi (in deroga alle norme generali sulla durata degli incarichi dirigenziali);
  - ✓ l'affidamento della gestione del ruolo unico (analogamente a quanto previsto per i dirigenti dello Stato e delle Regioni) ad una Commissione per la dirigenza locale, operante con piena autonomia di valutazione, i cui componenti sono selezionati con modalità tali da assicurare l'indipendenza, la terzietà, l'onorabilità e l'assenza di conflitti di interesse con procedure trasparenti sulla base di requisiti di merito e di incompatibilità con cariche politiche e sindacali;
  - ✓ l'obbligo per gli enti locali privi di un direttore generale di conferire l'incarico di direzione apicale, **in sede di prima applicazione e per un periodo non superiore a tre anni**, ai segretari comunali e provinciali transitati nel ruolo unico della dirigenza degli enti locali con "*compiti di attuazione dell'indirizzo politico, coordinamento dell'attività amministrativa, direzione degli uffici e controllo della legalità dell'azione amministrativa*".

#### **4. L'accesso alla dirigenza**

##### **Il corso-concorso**

Il corso-concorso sarà il canale preferenziale per il reclutamento dei dirigenti.

Il concorso di accesso al corso dovrà essere indetto con cadenza annuale per ciascuno dei tre ruoli in cui si articola il sistema della dirigenza pubblica, per un numero fisso di posti, definito in relazione al fabbisogno minimo annuale.

Per favorire l'accesso ai ruoli dirigenziali dei migliori candidati viene esclusa la formazione di graduatorie di idonei nel concorso di accesso al corso-concorso.

I vincitori del corso-concorso saranno immessi in servizio come funzionari, con obblighi di formazione, per i primi tre anni, con possibile riduzione del suddetto periodo in relazione all'esperienza lavorativa eventualmente già maturata nel settore pubblico o a esperienze all'estero.

Al termine del periodo di formazione iniziale, tenuto conto della valutazione da parte dell'amministrazione presso la quale è stato attribuito l'incarico iniziale si ha l'immissione nel ruolo unico della dirigenza, che viene disposta dalle Commissioni.

##### **Il concorso**

Il sistema alternativo di accesso alla dirigenza di ruolo è quello più tradizionale del concorso tout court.

Anche il concorso sarà indetto con cadenza annuale per ciascuno dei tre ruoli in cui si articola il sistema della dirigenza pubblica, per un numero di posti variabile, e cioè per quelli non coperti dal corso-concorso che rimane il canale di accesso principale.

Il sistema della dirigenza pubblica presuppone che per ciascuno dei tre ruoli debba essere individuata a monte una dotazione organica, al fine di corrispondere al fabbisogno di figure dirigenziali delle amministrazioni pubbliche, e che in relazione a ciò, e anche tenuto conto delle cessazioni, venga stabilito il numero di dirigenti da reclutare in ciascun anno, distinguendo tra reclutamento con il sistema del corso-concorso e reclutamento con concorso.

Il dirigente assunto con concorso sarà anch'esso sottoposto ad un ciclo di formazione iniziale, cui seguirà l'assunzione a tempo determinato e successiva assunzione a tempo

indeterminato previo esame di conferma, dopo il primo triennio di servizio, da parte di un organismo indipendente.

In caso di mancato superamento dell'esame di conferma il rapporto di lavoro dirigenziale si intenderà risolto con la possibilità di eventuale inquadramento nella qualifica di funzionario presso la medesima amministrazione, ovvero presso altre amministrazioni.

#### **5. Il ruolo dei decreti attuativi. Problematiche aperte e indirizzi**

Dunque, se appare abbastanza chiaro il disegno riformatore rispetto ai criteri di delega, si registra l'esigenza che i decreti attuativi dirimano alcune questioni problematiche che si riportano di seguito e su cui si esprimono i seguenti indirizzi:

1. **Titolarità del rapporto di lavoro.** Va chiarito presso quale Amministrazione sarà incardinato il rapporto di lavoro dei dirigenti confluiti nel ruolo unico degli enti locali, si presume debba essere il Dipartimento della Funzione Pubblica, in quanto sede della Commissione per la dirigenza locale che gestisce il ruolo; questo aspetto è strettamente connesso con il regime della disponibilità dei dirigenti privi di incarico e del relativo onere economico (al riguardo, si ritiene necessario disciplinare il regime giuridico/economico dei dirigenti privi di incarico, prevedendo un regime retributivo "di base"), che non può essere imputato agli enti locali; altresì occorre chiarire il momento in cui avviene la costituzione del rapporto di lavoro subordinato presso la pubblica amministrazione.

2. **Dirigente apicale.** La legge delega stabilisce che, fermo restando il rispetto della vigente normativa in materia di contenimento della spesa di personale, sussiste l'obbligo per gli enti locali di nominare comunque un dirigente apicale con compiti di attuazione dell'indirizzo politico, coordinamento dell'attività amministrativa e controllo della legalità dell'azione amministrativa. La previsione è esplicita nello stabilire che la figura del dirigente apicale è obbligatoria per tutti gli enti locali, quindi anche per le Unioni di Comuni.

La legge delega descrive i compiti del dirigente apicale come "compiti di attuazione dell'indirizzo politico, coordinamento dell'attività amministrativa e controllo della legalità dell'azione amministrativa". Le funzioni indicate si ritiene debbano essere intese come tutte coesistenti in capo al dirigente apicale, vale a dire che il dirigente apicale non può essere inteso come figura a cui sia assegnata a discrezione del singolo ente solo una o qualcuna fra le funzioni di attuazione dell'indirizzo politico, coordinamento dell'attività amministrativa (ivi compresa la direzione degli uffici) e controllo della legalità dell'azione amministrativa.

Nel caso di nomina del direttore generale, la legge prevede che la sola funzione di controllo della legalità sia affidata ad altro dirigente.

Il decreto deve pertanto chiarire che il dirigente apicale deve possedere i requisiti per svolgere contemporaneamente le 3 funzioni caratteristiche (attuazione del programma di governo, coordinamento dell'attività amministrativa, controllo della legalità dell'azione amministrativa), nonché, per i dirigenti apicali aventi i prescritti requisiti, la funzione rogante; deve altresì chiarire che, in strutture complesse una o più di queste funzioni può essere delegata ad altro dirigente, nel rispetto del principio della unicità della funzione apicale e della necessità di assicurare una guida amministrativa unitaria e competente; deve poi specificare che la funzione di "direzione degli uffici", prevista testualmente solo con riferimento al periodo transitorio dei segretari comunali, deve intendersi attribuita, in termini generali, al dirigente apicale in quanto inscindibile dalle altre attività che gli sono assegnate per legge; deve ulteriormente prevedere, anche con una norma "di chiusura", che le altre specifiche funzioni ordinariamente attribuite dalla legge al segretario provinciale e comunale (ad es. la funzione di assistenza agli organi politici dell'ente) divengono funzioni proprie del dirigente apicale/direttore generale, e da questi sono delegabili nelle modalità sopra descritte; deve infine individuare modalità flessibili per la gestione associata della funzione di direzione apicale per i comuni di minore dimensione demografica coerentemente con le previsioni di cui all'articolo 14 del d.l. 78/2010, prevedendo anche la possibilità di costituire uffici dirigenziali intesi quali strutture complesse gestite in modo associato, alle quali possono essere attribuite più

figure attinte dal ruolo unico per la dirigenza locale, ferma restando la necessaria unicità della funzione apicale e delle relative responsabilità.

Al fine di specificare con chiarezza le funzioni del dirigente apicale, si suggerisce di completare le funzioni proprie e tipiche con altre funzioni che ne costituiscono specificazione ovvero consentono di colmare alcune lacune normative. In particolare, dopo una previsione di ordine generale e ricognitivo, quale "L'ente locale ha un proprio dirigente apicale, responsabile dell'attuazione dell'indirizzo politico, del coordinamento dell'attività amministrativa, della direzione degli uffici e del controllo della legalità dell'azione amministrativa", potrebbe essere prevista una elencazione di funzioni specifiche ad esempio a titolo meramente esemplificativo:

- quella per la quale il dirigente apicale sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività;
- la responsabilità della proposta degli atti di programmazione gestionale generale (piano esecutivo di gestione, piano delle performance, etc.), analogamente a quanto è previsto nel T.U.O.E.L. all'art. 108 per il direttore generale in materia di peg e piano dettagliato degli obiettivi;
- per lo meno per gli enti di minore dimensione, la possibilità del capo dell'amministrazione di conferire ulteriori compiti e funzioni, conformemente a quanto attualmente previsto dal T.U.O.E.L. per i Segretari dall'art. 97 comma 4 lett. d), ove è previsto che il Segretario "esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti, o conferitagli dal sindaco o dal presidente della provincia".

**3. Responsabile per la prevenzione della corruzione e funzione rogante.** Tenendo conto dell'abolizione della figura del segretario comunale, occorre una specifica riflessione in merito alla figura del responsabile per la prevenzione della corruzione, normalmente individuata presso gli enti locali in capo ai segretari comunali (con maggiore attenzione nei comuni sopra i 100.000 abitanti e nelle città metropolitane/province). Occorre prevedere criteri e regole diretti a garantire e la necessaria indipendenza, richiesta dalla natura stessa delle funzioni, e il corretto raccordo con gli organi e l'organizzazione dell'ente.

In particolare, nei comuni sopra i 100.000 abitanti e nelle città metropolitane/province occorre prevedere meccanismi che consentano al Presidente/Sindaco la possibilità, all'atto del conferimento delle funzioni in materia di anticorruzione, trasparenza e controllo della legalità dell'azione amministrativa, di disciplinare la particolare posizione del dirigente assegnatario, sia in termini di "indipendenza" che di rapporto con il direttore generale e gli altri dirigenti.

Occorre altresì una valutazione circa l'attivazione di percorsi abilitanti all'esercizio della funzione rogante, onde prevenire un possibile onere economico aggiuntivo per i bilanci locali

**4. Articolazione del ruolo unico in aree professionali e percorsi di carriera.** La complessità delle funzioni e delle competenze attribuite agli Enti Locali richiede una riflessione seria su come differenziarle e valorizzarle all'interno del ruolo. L'ANCI sottolinea la necessità che il ruolo unico debba essere articolato in aree professionali collegate anche alle fasce demografiche degli Enti (Area giuridico-amministrativa; Area tecnica; Area economico finanziaria; Area socio-culturale), e che le modalità di reclutamento dei dirigenti del ruolo unico dovranno logicamente tenere conto di tale articolazione con aggiornamento periodico della composizione delle aree ai fini dei singoli procedimenti di nomina, in attuazione di quanto previsto dall'art. 11, comma 1, lettera g) della legge delega. I dirigenti apicali potranno appartenere ad una o più di tali Aree.

L'articolazione del ruolo in aree consente di definire in modo "organizzato" anche i fabbisogni annuali di dirigenti da assumere. Individuare aree professionali consente, infatti, di rilevare il fabbisogno in modo quantitativo e qualitativo, e consente anche di gestire il corso concorso distinguendo prove e materie di insegnamento e valutazione differenziate.

In ogni caso l'accesso alla direzione apicale deve essere subordinata alla verifica del possesso delle competenze multidisciplinari necessarie per poter svolgere in modo proficuo le funzioni attribuite dalla legge a tale figura. Tale verifica avviene, in prima applicazione, secondo i criteri generali stabiliti dalla Commissione.

Il decreto deve stabilire inoltre requisiti adeguati rispetto alle specifiche dimensioni e alle complessità organizzative degli Enti locali, anche al fine di consentire la costruzione di un percorso di carriera che faciliti l'attuazione di quanto previsto alla lettera l) dell'articolo 11 della legge delega, in merito alla valutazione dei risultati.

Infine, si evidenzia come in sede di decreto delegato debba essere prevista, a margine del ruolo unico della dirigenza locale, una specifica sezione di funzionari non dirigenti, anch'essi dipendenti (temporaneamente) dal datore di lavoro pubblico di cui al punto l), con particolare riferimento alle ipotesi contemplate in legge delega:

- alla lett. b) n. 4 (segretari in fascia professionale c) e vincitori di procedure concorsuali di ammissione al corso di accesso alla carriera di segretario già avviate) fintanto che non maturino i due anni di esercizio effettivo come funzionario per l'accesso al ruolo unico;
- alla lett. c), n. 1 (vincitori del corso concorso immessi in servizio come funzionari per i primi tre anni);
- alla lett. c), n. 2 (vincitori del concorso unico nazionale che non abbiano superato l'esame di conferma, con conseguente risoluzione del rapporto di lavoro, eventualmente inquadrati come funzionari). In tale ultimo caso occorre ulteriormente chiarire:
  1. presso quale amministrazione i soggetti interessati saranno inquadrati come funzionari;
  2. se la risoluzione del rapporto di lavoro comporta l'applicazione del regime della disponibilità previsto dall'art. 34 del D.Lgs. 165/20001.

## **5. Periodo transitorio.**

In sede di decreto delegato occorre chiarire che nei tre anni del periodo transitorio i segretari già iscritti in fascia professionale C e i vincitori di procedure concorsuali di ammissione al corso di accesso alla carriera di segretario già avviate sono abilitati ad accedere esclusivamente nelle sedi di minori dimensioni demografiche; il decreto delegato deve infine prevedere un complessivo percorso di formazione per tutti gli appartenenti al ruolo unico della dirigenza locale, da eseguirsi in raccordo con l'ANCI. Tale attività assume particolare rilievo e importanza soprattutto nei tre anni di periodo transitorio previsto per i Segretari Comunali e Provinciali, periodo nel quale si potrebbe attingere alle risorse del Ministero dell'Interno già destinate alla gestione dell'Albo nazionale dei Segretari Comunali e Provinciali.

### **6. Accesso alla dirigenza.**

Il legislatore delegato deve individuare le modalità di raccordo con il sistema delle Autonomie per la definizione dei fabbisogni professionali sulla base dei quali vengono banditi annualmente il corso-concorso e il concorso unico nazionale: è necessario infatti determinare procedure di reclutamento specifiche per le singole aree professionali, definendo a monte il fabbisogno quali-quantitativo; rispetto al corso-concorso occorre ulteriormente chiarire, come evidenziato al precedente punto 4), presso quale amministrazione pubblica sarà temporaneamente incardinato il rapporto di lavoro dei vincitori di concorso di accesso alla dirigenza immessi come funzionari, e chiarire presso quali enti e con quale tipologia contrattuale questi stessi soggetti presteranno servizio, tenendo conto che essi non potranno svolgere funzioni dirigenziali; rispetto al concorso unico nazionale il decreto delegato deve individuare il soggetto che materialmente svolgerà il "ciclo di formazione iniziale" e con quali modalità viene nominato "l'organismo indipendente" che realizza l'esame di conferma, coinvolgendo l'ANCI per entrambi i profili.

### **7. Modalità di conferimento degli incarichi.**

Il decreto delegato deve fare chiarezza sulle modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali, specificando che il conferimento dell'incarico ai dirigenti apicali degli Enti locali, deve avvenire attraverso decreto di nomina del Sindaco, previa procedura di selezione pubblica, sulla base dei requisiti e dei criteri generali definiti dalla Commissione per la dirigenza locale.

Tanto per la dirigenza apicale, quanto per gli altri incarichi dirigenziali, pertanto, la procedura selettiva per il conferimento degli incarichi è gestita dall'amministrazione conferente.

Inoltre, fermo che il ruolo sia unico nazionale, si ritiene possibile immaginare un'articolazione regionale/territoriale, soprattutto per gli enti di minori dimensioni.

Il decreto deve disciplinare altresì i presupposti e i criteri per la revoca del dirigente apicale e, per gli Enti Locali che si avvalgono della facoltà di nomina del direttore generale, del dirigente a cui sono affidate le funzioni di controllo della legalità e la funzione rogante.

Va evidenziato che, ai fini della sostenibilità economico-finanziaria della riforma, occorre anche individuare meccanismi sanzionatori dell'inerzia dei dirigenti pubblici che, collocati in disponibilità nei rispettivi ruoli, non partecipino a procedure selettive per il conferimento di incarichi presso PA.

#### **8. Commissione per la dirigenza Locale.**

Pilastro del nuovo sistema di gestione della dirigenza pubblica, sarà, anche per quella locale come per quella statale, la Commissione centrale che avrà il compito di gestire il ruolo unico della dirigenza. E' fondamentale che il decreto delegato definisca le modalità di selezione, le procedure e il soggetto competente alla nomina e soprattutto i requisiti dei componenti della Commissione, garantendo la massima trasparenza e alta professionalità degli stessi.

Va evidenziato inoltre che l'organo di gestione del ruolo unico della dirigenza locale non può escludere l'ANCI dalla sua governante, ciò in quanto è indispensabili ed in linea con i principi ispiratori della riforma, che il modello di governo della nuova dirigenza locale debba essere quello che prevede al suo interno la rappresentanza del sistema delle Autonomie.