

Diventare direttori generali al tempo di brunetta: mito e merito del d. lgs. n. 150/2009*

di Antonio Leo Tarasco

SOMMARIO: 1. Il concorso pubblico per il merito e la trasparenza. - 2. La partecipazione allargata agli esperti estranei. - 3. Il direttore generale a tempo determinato: *monstrum vel prodigium?* - 4. La composizione della commissione esaminatrice. - 5. Gestione unitaria del concorso e ruolo (assente) della Scuola superiore della P.A.

1. *Il concorso pubblico per il merito e la trasparenza.*

Con il d.P.C.M. 26 ottobre 2010 pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* del 2 maggio 2011, n. 100 è entrata a regime la parte della c.d. *riforma Brunetta* introdotta con l'art. 47, comma 1, del d. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che, inserendo l'art. 28-bis, d. lgs. n. 165/2001, ha cercato di *depoliticizzare* la carriera dirigenziale apicale prevedendo che la metà dei posti di dirigenti di prima fascia di ciascuna Amministrazione statale sia messa a concorso e sottratta, così, al meccanismo del conferimento dell'incarico *intuitus personae* da parte dell'autorità politica di vertice.

Anteriormente alla riforma introdotta con il d. lgs. n. 150/2009 (c.d. *riforma Brunetta*, dal nome del Ministro per la funzione pubblica proponente), l'accesso alla prima fascia dirigenziale in cui si articola il ruolo dei dirigenti era disciplinato unicamente dall'art. 23, d. lgs. n. 165/2001. Mentre i meccanismi di accesso concorsuali erano concepiti solo per la seconda fascia, l'art. 23, comma 1, terzo periodo, specifica che i « dirigenti della seconda fascia transitano nella prima qualora abbiano ricoperto incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti », senza essere incorsi nelle misure previste per la responsabilità dirigenziale, per un determinato periodo di tempo che dalla riforma Brunetta è stato riportato da tre a cinque anni.

Il conseguimento della qualifica di dirigente di prima fascia avveniva, dunque, mediante l'esercizio effettivo delle corrispondenti funzioni, che possono essere esercitate esclusivamente previo conferimento di un incarico attraverso le modalità previste dall'art. 19, comma 4, d. lgs. n. 165/2001, secondo cui « gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia del ruolo unico (...) o (...) a dirigenti del medesimo ruolo unico ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6 ».

Il combinato disposto dell'art. 19, comma 4 e dell'art. 23, comma 1, d. lgs. n. 165/2001, disegnano il quadro complessivo dell'accesso alla prima fascia dirigenziale: designazione politica e sua formalizzazione mediante un d.P.C.M.

L'art. 28-bis, d. lgs. n. 165/2001, introdotto con l'art. 47, comma 1, del d. lgs. n. 150/2009, incide su tale assetto introducendo una modalità non *alternativa* rispetto a quella descritta (l'art. 23 rimane, infatti, immutato) ma *aggiuntiva*, e consistente nella riserva del 50% dei posti disponibili ad un concorso pubblico, nell'evidente intento di valorizzazione dei criteri di merito e trasparenza (anche) nelle carriere pubbliche apicali.

La *ratio* della riforma Brunetta è pienamente condivisibile: accentuare la tecnicizzazione della dirigenza apicale e contribuire alla sua, almeno parziale, depoliticizzazione attraverso una selezione concorsuale. Nelle intenzioni del legislatore s'intende così valorizzare il principio generale di cui al

terzo comma dell'art. 97 Cost. (« *Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso* »), restringendo corrispondentemente l'ambito operativo dell'eccezione dettata dal medesimo art. 97 (« *...salvi i casi stabiliti dalla legge* »), per riaffermare i valori del *buon andamento* e dell'*imparzialità* propugnati nel primo comma del medesimo art. 97 Cost.

Nel disegno legislativo del 2009, ora attuato con il regolamento governativo del 2010, la selezione pubblica concorsuale rappresenta l'ulteriore passaggio attraverso cui realizzare altri valori costituzionali, quali la trasparenza ed il merito, riconducibili al predetto primo comma dell'art. 97 Cost. Selezione tecnica e valorizzazione del merito da un lato e trasparenza amministrativa dall'altro rappresentano, pertanto, gli assi attraverso cui il legislatore ha inteso muoversi nell'introdurre, a distanza di 18 anni dalla riforma della dirigenza pubblica, il concorso per l'accesso alla prima fascia dirigenziale, *id est* alla qualifica di direttore generale di amministrazioni statali.

Se tale è la *ratio* della riforma, dobbiamo ora analizzarne la coerenza nei suoi concreti risvolti meccanismi operativi onde verificare se i condivisibili principi siano stati coerentemente fissati anzitutto nella normativa primaria e poi attuati nel recente regolamento governativo.

2. *La partecipazione allargata agli esperti estranei.*

Tra i maggiori profili problematici nel regolamento governativo di attuazione (cui è seguita la direttiva n. 11/2011 del Ministro per la funzione pubblica) vi è l'ammissione, quali candidati, di coloro che hanno « esercitato per almeno cinque anni funzioni di livello dirigenziale generale » all'interno della stessa amministrazione che bandisce il concorso (art. 4, comma 3, lett. *a*), d.P.C.M. 26 ottobre 2010).

La disposizione del d.P.C.M. 26 ottobre 2010 equipara dirigenti di ruolo, tali per aver superato un concorso pubblico, ai titolari di incarichi dirigenziali di prima fascia, quali esperti esterni non appartenenti ai ruoli della dirigenza.

L'art. 4, comma 3, lett. *a*), del regolamento sembra così travisare la « esortazione » contenuta nell'art. 47, comma 1, d. lgs. n. 150/2009 affinché le amministrazioni che bandiscono il concorso tenessero « in particolare conto del personale di ruolo che ha esercitato per almeno cinque anni funzioni di livello dirigenziale generale all'interno delle stesse ovvero del personale appartenente all'organico dell'Unione europea in virtù di un pubblico concorso organizzato da dette istituzioni ».

Come è facilmente intuibile, la norma primaria individua precisamente gli unici soggetti legittimati alla partecipazione del concorso, ossia « i dirigenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio nei ruoli dirigenziali e gli altri soggetti in possesso di titoli di studio e professionali individuati nei bandi di concorso » per quanto riguarda i posti di direttore generale a tempo determinato. Al contrario, per i soggetti titolari di un incarico dirigenziale di prima fascia quali esperti esterni così come per i funzionari dell'U.E., il legislatore esortava unicamente il Governo a tenerli « in particolare conto ».

L'adequata considerazione invocata dal legislatore è sfornita di una precisa portata precettiva e non sembra giungere al punto da ampliare il novero dei partecipanti al concorso per dirigenti di prima fascia che, al contrario, vengono individuati esclusivamente nei dirigenti dei ruoli di seconda fascia. La considerazione speciale invocata dalla riforma Brunetta del 2009 per le categorie diverse dai dirigenti di ruolo avrebbe potuto consistere, ad esempio, in un particolare riconoscimento dei titoli di servizio maturati proprio in virtù della qualificata esperienza lavorativa di quei soggetti, ma non già in un inopinato ampliamento della platea dei partecipanti; e ciò non (solo) perché — a nostro avviso — inopportuno ma perché, appunto, non consentito dalla norma primaria con cui il regolamento appare contrastare.

Se a ciò si aggiunge che il concorso per dirigenti di prima fascia è bandito dalle singole amministrazioni dove i soggetti titolari di incarichi dirigenziali di prima fascia prestano servizio (e non gestito unitariamente dalla Scuola superiore della P.A.), si può facilmente immaginare come, grazie all'indebito ampliamento del novero dei candidati, il concorso può diventare una comoda

sanatoria formalmente travestita delle forme di una selezione pubblica attraverso cui pervenire ad una stabilizzazione del rapporto di servizio di soggetti (esperti, sì ma) estranei ai ruoli dirigenziali.

Tra l'altro, appare ancor meno comprensibile l'estensione della legittimazione alla partecipazione in favore di soggetti neanche considerati, ad alcun titolo, nella norma primaria e la cui inclusione tra i partecipanti fatta dal Governo nel d.P.C.M. del 2010 appare frutto di un'arbitraria (quanto inopportuna) creazione normativa. Mi riferisco agli esperti estranei titolari di un contratto dirigenziale di prima o seconda fascia ex art. 19, comma 6, d. lgs. n. 165/2001, che abbiano prestato servizio, rispettivamente, presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle che indicano il concorso ovvero presso enti o strutture pubbliche che fuoriescono dal campo applicativo di cui all'art. 1, comma 2, d. lgs. n. 165/2001. Il disposto regolamentare dell'art. 4 ricalca la disposizione dettata dall'art. 28, d.lg. n. 165/2001, che con esclusivo riguardo all'accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia include tra i soggetti legittimati a partecipare anche i dirigenti, per almeno due anni, in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo applicativo dell'art. 1, comma 2, d. lgs. n. 165/2001, così come i laureati che abbiano esercitato per almeno un quinquennio le funzioni dirigenziali, presumibilmente ex art. 19, comma 6, d. lgs. n. 165/2001, nonché i funzionari italiani di enti od organismi internazionali. L'estensione partecipativa risulta, però, essere stata operata dall'art. 28, d. lgs. n. 165/2001, unicamente per l'accesso alla qualifica di dirigente di seconda fascia; essa, pertanto, in assenza di una esplicita autorizzazione normativa non avrebbe dovuto essere estesa al distinto concorso per dirigenti di prima fascia, contrariamente a quanto fatto nel d.P.C.M. 26 ottobre 2010 che, evidentemente, ritenendo d'individuare una *eadem ratio* ha esteso altresì la *eadem dispositio*. In pratica, stante il carattere tassativo della individuazione dei partecipanti al concorso di cui al primo comma dell'art. 28-bis, d. lgs. n. 165/2001, ogni ampliamento partecipativo avrebbe dovuto essere espresso nominativamente in altra fonte primaria e non ricavato per via interpretativa in una disposizione regolamentare.

A ciò si aggiunge il fatto che dal d.P.C.M. del 2010 non è chiaro se ed in che modo i dirigenti di ruolo, esplicitamente ammessi a partecipare al concorso, possano cumulare la propria anzianità di servizio con quella eventualmente prestata in precedenza proprio quali esperti titolari di incarichi dirigenziali di I o II fascia ex art. 19, comma 6, d. lgs. n. 165/2001 presso la stessa amministrazione che bandisce il concorso od altra amministrazione considerato che, come visto, sono anch'essi (per quanto criticabilmente) ammessi a partecipare al concorso, ex art. 4, comma 4, lett. b) e c), d.P.C.M. 26 ottobre 2010. Né tale profilo risulta essere stato affrontato o chiarito nella direttiva n. 11/2011 del Dipartimento per la funzione pubblica.

Allo stato, dal d.P.C.M. in esame l'unico vantaggio di cui godono i dirigenti di ruolo che, per essere tali, hanno superato *almeno un* concorso (se bandito dalla SSPA) se non due (se banditi da diverse amministrazioni) consiste nell'abbreviazione dell'esperienza necessaria per partecipare: 5 anni e non 8 anni (se di seconda fascia) ovvero 6 anni (se di prima fascia): consolazione, invero, alquanto magra, se si pensa al tempo occorso per partecipare e vincere i concorsi la cui vittoria consente la maturazione dell'anzianità lavorativa necessaria per partecipare e vincere futuri concorsi.

In sintesi, a fronte di una esortazione del legislatore delegato a tenere « in particolare conto il personale di ruolo che ha esercitato per almeno cinque anni funzioni di livello dirigenziale generale all'interno delle stesse ovvero del personale appartenente all'organico dell'Unione europea in virtù di un pubblico concorso organizzato da dette istituzioni », nel d.P.C.M. in esame il Governo ha incluso tra i partecipanti al concorso non solo i dirigenti generali già titolari di un incarico ma altresì i dirigenti di seconda fascia non di ruolo ma titolari di un incarico quali esperti ex art. 19, comma 6, d. lgs. n. 165/2001.

3. Il direttore generale a tempo determinato: *monstrum vel prodigium*?

La modalità di accesso concorsuale per il 50% dei posti che ogni anno si rendono disponibile presso ogni Amministrazione si biforca, a sua volta, in quella necessaria per il conseguimento della qualifica dirigenziale generale a tempo *determinato* o *indeterminato*.

La riforma del 2009, innovando l'art. 28-*bis*, d. lgs. n. 165/2001, prevede la curiosa figura del dirigente generale non di ruolo che tuttavia, per effetto del concorso pubblico, diventi tale solo per tre anni; precisamente, il d. lgs. n. 150/2009 ha previsto che ove « lo svolgimento dei relativi incarichi richieda specifica esperienza e peculiare professionalità, alla copertura di singoli posti e comunque di una quota non superiore alla metà di quelli da mettere a concorso ai sensi del comma 1 si può provvedere, con contratti di diritto privato a tempo determinato, attraverso concorso pubblico aperto ai soggetti in possesso dei requisiti professionali e delle attitudini manageriali corrispondenti al posto di funzione da coprire ».

La disposizione primaria è stata attuata dall'art. 5 del regolamento governativo del 2010, secondo cui le amministrazioni prevedono in sede di determinazione del fabbisogno del personale « singoli posti di funzione » dirigenziale generale « puntualmente definiti in ragione di una specifica e particolare esperienza e peculiare professionalità necessaria (...) per la cui copertura si può provvedere (...) mediante assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato » di durata non superiore ai tre anni, entro il limite della metà dei posti da mettere a concorso.

La disposizione del d.lg. 150/2009, ora attuata dal d.P.C.M. 26 ottobre 2010, accentua la già criticata precarizzazione della dirigenza pubblica (1): eccettuate le poche ipotesi di figure dirigenziali apicali soggette a *spoils system*, la temporaneità degli incarichi dirigenziali ha, come noto, introdotto una scissione tra incarico dirigenziale e rapporto di servizio del dirigente pubblico, sia esso di prima o seconda fascia. La temporaneità, tuttavia, ha sempre riguardato esclusivamente lo svolgimento dell'incarico ma non il rapporto di servizio. Paradossalmente, il d. lgs. n. 150/2009, contraddicendo la premessa fondamentale della riforma consistente nell'affermazione del merito e della trasparenza nell'Amministrazione pubblica, giunge a precarizzare anche il rapporto di servizio; resta il condizionamento politico della nomina del direttore generale anche se mediato attraverso la forma della selezione concorsuale. Il ruolo del dirigente titolare di un incarico dirigenziale generale viene degradato a quello di un consulente reclutato con le forme di un concorso pubblico.

La *precarizzazione* del rapporto di servizio dirigenziale pone singolari conseguenze e problemi logico-giuridici, quali: a) sorte del ruolo dirigenziale dopo la scadenza del contratto: esso deve considerarsi naturalmente non più disponibile o l'Amministrazione può continuare a considerarlo ai fini di ulteriori concorsi da bandire? Ed in tal caso, la eventuale cronicizzazione dell'interesse al mantenimento del posto dirigenziale legittima l'indizione della medesima tipologia di concorso (a tempo determinato) o a tempo indeterminato?; b) rinnovabilità dell'incarico in favore del medesimo vincitore del concorso, alla scadenza del triennio, mediante un nuovo concorso pubblico. In particolare, il pregresso svolgimento dell'incarico dirigenziale generale per effetto della vincita del concorso rafforza ulteriormente la sorte del fortunato il quale *a fortiori* potrà dimostrare, nel successivo concorso, di possedere le qualità manageriali già esercitate prima.

La dirigenza apicale non guadagna autonomia ma vede moltiplicata l'esposizione a ricatti politici. Se la sola temporaneità dell'incarico dirigenziale introdotta con il d. lgs. n. 29/1993 ha fatto dire agli studiosi che il dirigente « che vuole mantenere la titolarità della funzione deve innanzitutto ricordarsi di chi lo ha nominato; deve, in secondo luogo, obbedire a chi lo confermerà; deve, infine, tenere d'occhio chi potrebbe subentrare al comando dell'amministrazione e avvicinarsi nel potere di nomina, per confermarlo nuovamente » (2), a maggior ragione tali considerazioni valgono quando il dirigente apicale rischia di perdere qualsiasi rapporto di impiego con l'Amministrazione, e non già il semplice incarico. Nel concorso pubblico a tempo determinato la politica recupera il

*Pubblicato nella rivista *Foro amministrativo – Consiglio di Stato*, n. 6/2011, pagg. 2157 – 2165.

(1) Si vedano, ad esempio, gli interventi di S. CASSESE, M. SACCONI, V. TALAMO, L. LANZILLOTTA, P. BARBERA, R. PERNA, al *Forum della P.A.* l'11 maggio 2005, pubblicati con il titolo *La Dirigenza di vertice tra politica e amministrazione: un contributo alla riflessione*, in *Lav. nelle p.a.*, n. 6/2005, 1039 ss.

(2) S. CASSESE, *La Dirigenza di vertice*, cit., 1040.

proprio ruolo nel potere di individuare (presunte) esigenze organizzative da soddisfare attraverso tale discutibile scelta concorsuale; il suo terreno di gioco non sembra erodersi rispetto al passato, ma semplicemente *mutare pelle*. Infatti, la possibilità che il concorso a tempo determinato diventi la strada per garantire per un triennio un posto di dirigenziale di prima fascia « creato dal nulla » e ritagliato sullo specifico profilo di determinati candidati non appare peregrina se si pone mente al disposto del successivo art. 6 del d.P.C.M. che prevede, in alternativa ai requisiti generali sopra esaminati (quelli contenuti nell'art. 4 del medesimo regolamento), requisiti specifici per l'accesso a tale concorso « in relazione alle specifiche esigenze individuate dall'amministrazione nel bando di concorso », tra cui « comprovate capacità manageriali corrispondenti ai posti di funzione da coprire »: da dove dovrebbero essere desunte quelle « comprovate capacità manageriali » se il candidato aspira proprio a ricoprire una « posizione manageriale » dell'Amministrazione pubblica? E come potrebbe mai aver acquisito tale capacità manageriale se, nell'ambito dell'esperienza lavorativa pregressa richiesta dal regolamento governativo ai fini della partecipazione, ci si limita a prescrivere una generica « adeguata qualifica professionale ricoperta per non meno di cinque anni »?

Se non bastassero a dimostrarla le considerazioni precedenti, la beffa della professionalizzazione della dirigenza di prima fascia e della sua presunta depoliticizzazione appare ancor più chiara se si pensa che il concorso per posti a tempo determinato (art. 5) si svolge secondo modalità diverse da quelle del concorso per posti a tempo indeterminato (art. 3): mentre in quest'ultimo i titoli valgono solo un terzo rispetto al punteggio complessivo ottenibile attraverso lo svolgimento di due prove scritte ed una orale, nell'altro i titoli rappresentano la porta attraverso cui ampliare la platea dei candidati che già potrebbero partecipare al concorso a posti dirigenziali di prima fascia.

Inoltre, all'Amministrazione il d.P.C.M. 26 ottobre 2010 (ma non il d. lgs. n. 150/2009) attribuisce il potere di ridurre l'esame ad un'unica « prova teorico-pratica », così riducendo da tre ad una le prove scritte. Il contenuto di questa prova, teorica e pratica insieme, può poi rivelarsi una pura tautologia, trattandosi di verificare quanto dichiarato dal candidato in sede di domanda, ossia « le capacità organizzative e manageriali » dello stesso. Infatti, ai sensi del combinato disposto dei commi 2 e 4 dell'art. 8, d.P.C.M., la prova teorico-pratica deve essere finalizzata alla « verifica dell'attitudine all'esercizio degli specifici compiti connessi al posto da ricoprire », dall'altro al concorso sono ammessi, oltre ai candidati in possesso dei requisiti stabiliti dall'art. 4, d.P.C.M., anche coloro che sono in possesso di « comprovate capacità manageriali corrispondenti a posti di funzioni da coprire ». A parte l'evidente tautologia per cui un concorso viene bandito per accertare quanto i candidati dichiarano d'essere, ossia bravi *manager*, la norma può leggersi anche nel senso che dato un soggetto in possesso di una determinata qualificazione e specializzazione professionale, l'Amministrazione può far « spuntare » nella dotazione organica un posto dirigenziale di prima fascia ritagliato su misura e per il quale il candidato risulta essere in possesso di ogni attitudine.

Le discutibili modalità di scelta della già criticabile figura del « dirigente generale a tempo » erodono, poi, anche da un punto di vista quantitativo il numero di posti del « concorso ordinario » a posti dirigenziali generali: solo un quarto dei complessivi posti vacanti di dirigente di prima fascia sarà bandito a tempo indeterminato, poiché il concorso può essere indetto solo per la metà dei posti complessivi disponibili, da dividersi ulteriormente nel concorso per posti a tempo determinato e indeterminato.

Un'ultima notazione riguarda la formazione iniziale del dirigente generale assunto. L'art. 28-*bis*, d. lgs. n. 50/2009, prevede l'obbligatorio espletamento di un periodo di formazione (non *anche* presso la Scuola superiore della P.A. ma *solo*) presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale. Da tale obbligo formativo, il comma 4 dell'art. 28-*bis* esonera i dirigenti generali a tempo determinato, considerato che il predetto comma 4 richiama unicamente « i vincitori del concorso di cui al comma 1 » e non quelli di cui al secondo comma, ossia quelli reclutati « con contratti di diritto privato a tempo determinato ». Forse per porre rimedio alla inopportunità della disposizione primaria o forse per mera svista, l'art. 9, d.P.C.M. del 2010, estende l'obbligo formativo a tutti « coloro che saranno assunti dall'amministrazione a seguito del concorso », senza distinguere tra le diverse tipologie concorsuali, come invece sembra fare la norma primaria. Disposizione certamente opportuna,

questa, soprattutto per chi, in ipotesi, sia estraneo all'Amministrazione pubblica, ma che collide chiaramente con la norma di rango primario.

4. *La composizione della commissione esaminatrice*

Un ulteriore profilo critico riguarda la coerenza tra la composizione della commissione esaminatrice ed il profilo attitudinale dei candidati da accertare.

In linea con quanto previsto per i concorsi a posti di dirigenti di seconda fascia dall'art. 4, d.P.R. 24 settembre 2004, n. 272, anche il d.P.C.M. 26 ottobre 2010 legittimamente estende la medesima tipologia di commissione esaminatrice anche per la selezione dei dirigenti di prima fascia, che così risulterà formata da « magistrati amministrativi, ordinari, contabili, avvocati dello Stato, dirigenti di prima fascia, professori di prima fascia di università pubbliche o private », nonché da « esperti di comprovata qualificazione nelle materie oggetto del concorso ».

Il problema è che se la composizione della commissione esaminatrice individuata nel d.P.R. n. 272/2004 appare coerente con la tipologia di esame somministrato agli aspiranti dirigenti di seconda fascia, lo è meno quando viene applicata *tout court* al diverso concorso per posti — a tempo determinato o indeterminato — di dirigenti di prima fascia, ed in cui si tratta di accertare l'attitudine dei candidati: « a) a curare l'attuazione di piani, programmi e direttive generali, anche mediante il coordinamento ed il controllo dell'attività dei dirigenti, in riferimento alle funzioni connesse con il ciclo di gestione della performance e con la valutazione del personale in particolare dirigenziale; b) ad adottare atti di organizzazione e ad esercitare poteri di spesa corretto sotto il profilo della legittimità, dell'opportunità, dell'efficacia, dell'efficienza ed economicità organizzativa, con proposte volte al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi; c) ad elaborare progetti strategici in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, di trasparenza delle amministrazioni pubbliche e di cultura dell'integrità » (art. 8, comma 3, d.P.C.M. 26 ottobre 2010).

Per tale specifica e condivisibilissima modalità di selezione attitudinale dei candidati, sarebbe stata forse più opportuna una altrettanto specifica composizione della commissione esaminatrice in maniera tale da consegnare la valutazione degli aspetti sopra ricordati nelle mani di sicuri esperti di quei profili attitudinali. È auspicabile, quindi, che gli « esperti di comprovata qualificazione nelle materie oggetto del concorso » abbiano la maggioranza nella composizione della commissione limitando l'intervento di professionisti diversi, sebbene di alto livello.

5. *Gestione unitaria del concorso e ruolo (assente) della Scuola superiore della P.A.*

Un ultimo profilo critico riguarda il ruolo della Scuola superiore della P.A. (SSPA) che non interviene né in sede di formazione iniziale dei dirigenti né in sede di gestione unitaria della procedura concorsuale.

L'art. 11, d.P.C.M. 26 ottobre 2010, nel condivisibile intento di rendere la gestione concorsuale efficiente ed economica prevede la possibilità di convenzioni tra Dipartimento della funzione e amministrazioni interessate « per la gestione unificata dei concorsi » e per « agevolare l'informatizzazione delle procedure concorsuali ».

Deve, però, rilevarsi che la gestione unificata dei concorsi è affidata ad una prima richiesta delle amministrazioni (che, in ipotesi, potrebbero anche essere interessate ad una *gestione domestica* — e non unificata — del concorso) e la stipula di una successiva convenzione ad opera del Dipartimento per la funzione pubblica.

Considerata anche la presumibile esiguità del numero di posti di dirigenti generali che saranno messi a concorso, il risultato di una gestione unica del concorso si sarebbe potuto più facilmente conseguire affidando il concorso direttamente ad una struttura esistente quale la Scuola superiore della P.A. cui già l'art. 28, d. lgs. n. 165/2001, affida il concorso per l'accesso alla qualifica di

dirigente di dirigente di seconda fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici, ancorché — per effetto dell'art. 7, d.P.R. 272/2004 — nella sola percentuale del trenta per cento dei posti disponibili nella dotazione organica di ciascuna amministrazione. La scelta operata dal legislatore del 2001 si basava, evidentemente, sul presupposto che quello di seconda fascia trattavasi dell'unico concorso dirigenziale ammissibile e previsto nell'ordinamento; ma mutando le modalità di accesso anche alla qualifica di dirigente di prima fascia, coerentemente la SSPA avrebbe potuto (o finanche dovuto) recuperare la pienezza del proprio ruolo di luogo di formazione delle eccellenze delle amministrazioni pubbliche (quantomeno) statali. E stupisce che tale profilo non sia stato stigmatizzato dalla stessa Scuola in sede di formulazione del parere obbligatorio sullo schema di DPCM in esame!

La scelta della gestione unitaria dei concorsi dirigenziali di prima e seconda fascia da parte della SSPA sarebbe stato un segnale di trasparenza, efficienza ed economicità in cui, evidentemente, il legislatore del 2009 ha mostrato di non (voler?) credere, a dispetto delle esaltanti e pur condivisibili dichiarazioni di principio.