



*aderenti a*



**Roma, 4 aprile 2015**

**Oggetto: EMENDAMENTI AL DDL 1577**

In vista dell'esame in aula Senato del DDL 1577, si propongono le seguenti proposte emendative della CODIRP – Confederazione dei Dirigenti della Repubblica.

Si tratta di modifiche in linea con quanto già sostenuto da questa Confederazione nell'audizione dello scorso ottobre, in vista dell'esame del testo in I Commissione Affari Costituzionali (ossia, emendamenti che risolvono anche profili di incostituzionalità della Riforma in esame).

**EMENDAMENTO 1**

Testo:

**All'art. 9, comma 1, lettera a),** dopo le parole "*ruoli unificati*" le parole "*e coordinati,*" sono sostituite dalle le parole: "*, articolati e coordinati su base territoriale,*".

Relazione:

L'emendamento tiene conto del fatto che – comportando la collocazione nei ruoli unici, soprattutto di quelli previsti dal comma 1, lettere b.1 e b.2, di tutti i dirigenti delle regioni e degli enti locali – è necessario coniugare le esigenze di flessibilità, sottese all'unificazione dei ruoli, con una gestione adeguata e non penalizzante della mobilità territoriale del personale, pur garantendo, comunque, la mobilità nell'ambito degli stessi ruoli. Il presente emendamento non comporta oneri per la finanza pubblica.

**TESTO DELL'ARTICOLO**

Testo attuale

a) istituzione del sistema della dirigenza pubblica, articolato in ruoli unificati e coordinati, accomunati da requisiti omogenei di accesso e da procedure analoghe di reclutamento, basati sul principio del merito, dell'aggiornamento e della formazione continua, e caratterizzato dalla piena mobilità tra i ruoli, secondo le previsioni di cui alle lettere da b) a o); istituzione di una

Testo con le modifiche

banca dati nella quale inserire il *curriculum vitae*, un profilo professionale e gli esiti delle valutazioni per ciascun dirigente dei ruoli di cui alla lettera b) e affidamento al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri della tenuta della banca dati e della gestione tecnica dei ruoli, alimentati dai dati forniti dalle amministrazioni interessate;

a) istituzione del sistema della dirigenza pubblica, articolato in ruoli unificati, articolati e coordinati **su base territoriale**, accomunati da requisiti omogenei di accesso e da procedure analoghe di reclutamento, basati sul principio del merito, dell'aggiornamento e della formazione continua, e caratterizzato dalla piena mobilità tra i ruoli, secondo le previsioni di cui alle lettere da b) a o); istituzione di una banca dati nella quale inserire il *curriculum vitae*, un profilo professionale e gli esiti delle valutazioni per ciascun dirigente dei ruoli di cui alla lettera b) e affidamento al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri della tenuta della banca dati e della gestione tecnica dei ruoli, alimentati dai dati forniti dalle amministrazioni interessate;

## **EMENDAMENTO 2 (~~Valutare eventuale pregiudiziale di costituzionalità~~)**

### Testo:

All'art. 9, comma 1, lettera b), n. 4),

- le parole *“abolizione della figura; attribuzione alla dirigenza, di cui al presente articolo, dei compiti di attuazione dell’indirizzo politico, coordinamento dell’attività amministrativa e controllo della legalità dell’azione amministrativa”* sono soppresse e sostituite dalle seguenti: ***“confluenza nel ruolo unico di cui alla lett.b) n.1 del presente articolo con il profilo di direttore amministrativo con compiti di coordinamento dell’attività amministrativa e controllo della legalità dell’azione amministrativa”***
- Nel periodo successivo le parole *“nel ruolo unico dei dirigenti degli enti locali di cui al numero 3)”* sono sostituite dalle seguenti” ***nel ruolo unico dei dirigenti di cui al numero 1)”***
- Il periodo *“specifica disciplina che contempra la confluenza nel suddetto ruolo unico dopo due anni di esercizio effettivo, anche come funzionario, di funzioni segretariali o equivalenti per coloro che sono iscritti al predetto albo, nella fascia professionale C, e per i vincitori di procedure concorsuali già avviate alla data di entrata in vigore della presente legge “ è sostituito dal seguente : “specifica disciplina che contempra la confluenza nel suddetto ruolo unico, con il profilo di direttore amministrativo, dopo due anni di esercizio effettivo, anche come funzionario, delle funzioni di segretario comunale o equivalenti per coloro che sono iscritti al predetto albo, nella fascia professionale C, e per i vincitori di procedure concorsuali già avviate alla data di entrata in vigore della presente legge”*
- Dopo il periodo precedente, aggiungere il seguente comma: ***“Conseguimento del profilo professionale di direttore amministrativo a seguito di corso-concorso pubblico nazionale riservato ai dirigenti di ruolo di cui al numero 3).”***
- Il periodo *“fermo restando il rispetto della vigente normativa in materia di contenimento della spesa di personale, 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, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica”* è sostituito dal seguente: ***“Obbligo per gli enti locali di nominare comunque un direttore amministrativo con compiti di coordinamento dell’attività amministrativa e controllo della legalità dell’azione amministrativa.”***
- Il periodo *“previsione, per i comuni di minori dimensioni demografiche, dell’obbligo di gestire la funzione di direzione apicale in via associata, coerentemente con le previsioni di cui all’articolo 14 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla*

legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni” è sostituito dal seguente:”*Previsione, per i comuni di minori dimensioni demografiche, dell’obbligo di gestire la funzione di direzione amministrativa in via associata, coerentemente con le previsioni di cui all’articolo 14 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni*”

- Il periodo “*in sede di prima applicazione e per un periodo non superiore a tre anni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo adottato in attuazione della delega di cui al presente articolo, obbligo per i comuni di conferire l’incarico di direzione apicale con compiti di attuazione dell’indirizzo politico, coordinamento dell’attività amministrativa e controllo della legalità dell’azione amministrativa ai predetti soggetti, già iscritti nel suddetto albo e confluiti nel ruolo di cui al numero 3), senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica;*” è sostituito dal seguente:” *In sede di prima applicazione e per un periodo non superiore a tre anni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo adottato in attuazione della delega di cui al presente articolo, obbligo per i comuni di conferire l’incarico di direzione amministrativa ai predetti soggetti, già iscritti nel suddetto albo e confluiti nel ruolo di cui al numero 1), senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica*”
- Il periodo “*in assenza di specifiche professionalità interne all’ente, senza oneri aggiuntivi e nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla legislazione vigente, possibilità per i comuni capoluogo di provincia e per i comuni con popolazione superiore a 100.000 abitanti di reclutare il dirigente apicale anche al di fuori del ruolo unico, purché in possesso di adeguati requisiti culturali e professionali.*” È sostituito dal seguente : “*In assenza di specifiche professionalità interne all’ente, senza oneri aggiuntivi e nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla legislazione vigente, possibilità per i comuni capoluogo di provincia e per i comuni con popolazione superiore a 100.000 abitanti di reclutare un direttore generale ai sensi dell’art.108 Dlgs. 267/2000*”

Sono aggiunti infine i seguenti commi:

- *Revisione del sistema di nomina e decadenza secondo criteri oggettivi di valutazione dei requisiti professionali ed attitudinali e delle performance conseguite svolti a cura della Commissione istituita presso il ministero della funzione pubblica ovvero delle sue articolazioni regionali. Introduzione di specifiche tutele a garanzia dell’indipendenza dei direttori amministrativi per le funzioni di prevenzione della corruzione e della legalità da attribuirsi all’A.N.A.C.*
- *Modifica delle fasce professionali secondo i seguenti criteri: incremento della soglia demografica d’ingresso nelle sedi di segreteria fino a 5.000 abitanti, ovvero sedi di segreteria convenzionate, comprese le unioni, fino ad un massimo di 10.000 abitanti; per le altre fasce professionali ridefinire le soglie demografiche e su tale base la classificazione degli enti. Definizione di criteri e limiti al convenzionamento.*
- *Ridefinizione, nell’ambito della disciplina delle autonomie locali ed assicurando l’obbligatorietà in tutti gli enti locali, delle funzioni di direzione, coordinamento ed assistenza legale, con attribuzione di specifici poteri organizzativi, di gestione del personale e di impulso, con facoltà di esercizio dei poteri sostitutivi, in caso di inerzia del funzionario o dirigente responsabile del procedimento.*
- *Specifiche disciplina che consenta in via transitoria la mobilità verso gli altri ruoli della dirigenza .*

#### Relazione:

L’art.5 della Costituzione dispone che la Repubblica, una ed indivisibile, riconosce e promuove le autonomie locali. Nel quadro dell’ unità della Repubblica, si sviluppano le autonomie locali che devono trovare un elemento di raccordo puntuale e costante. In tal senso la figura del Direttore Amministrativo selezionato a livello nazionale e dipendente dallo Stato, costituisce quell’ organo di raccordo del complesso sistema delle autonomie con lo Stato. Per altro verso il reclutamento

attraverso corsi concorsi nazionali, una formazione permanente centralizzata, ed infine, l'incardinamento nei ruoli della dirigenza statale, costituiscono una garanzia di un più alto livello e difficoltà di selezione di questa classe di funzionari prima (fascia C) e di dirigenti poi (fasce A e B). Nel contempo un simile assetto è un presupposto indispensabile per riconoscere nel Direttore amministrativo un organo Terzo rispetto al contesto politico, economico, sociale ed amministrativo. L'esercizio di funzioni di direzione troverebbe dunque nel Direttore Amministrativo un funzionario e un dirigente altamente qualificato e, per altro verso, non confondibile con la struttura amministrativa locale, rispetto alla quale si porrebbe come un vertice non appartenente a quella carriera e dunque capace di conservare una posizione di autorevolezza ed autonomia nell'assicurare il perseguimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia, ma nel contempo incidere nell'ottica di garantire la legalità dell'azione, imporre meccanismi di prevenzione della corruzione, garantire equilibrio nella dinamica politica locale che, altrimenti, vede una posizione di supremazia della maggioranza e di impossibilità della minoranza di esercitare la propria funzione di controllo. L'esperienza post legge n.127/1997 ha dimostrato in questi anni la necessità di un organismo che coniughi la funzione di direzione amministrativa forte nell'interesse del vertice politico dell'ente locale, e la funzione di garanzia della legalità nell'interesse dello stato. Dopo l'abolizione dei Co.Re.Co. e l'inesorabile rapporto fiduciario con i vertici politici, i Segretari Comunali hanno sempre più faticato a svolgere il proprio ruolo e, quando lo hanno fatto, hanno pagato personalmente con provvedimenti di revoca e di ostracismo da parte del vertice politico. Preme evidenziare che la selezione nazionale della figura de quo è una esperienza già presente nel paese a cui viene riconosciuto il più elevato grado di efficienza della P.A.: la Francia.

#### TESTO DELL'ARTICOLO

##### Testo attuale

dei segretari comunali e provinciali: abolizione della figura; attribuzione alla dirigenza, di cui al presente articolo, dei compiti di attuazione dell'indirizzo politico, coordinamento dell'attività amministrativa e controllo della legalità dell'azione amministrativa; inserimento di coloro che, alla data di entrata in vigore del decreto legislativo adottato in attuazione della delega di cui al presente articolo, sono iscritti all'albo nazionale dei segretari comunali e provinciali di cui all'articolo 98 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nelle fasce professionali A e B, nel ruolo unico dei dirigenti degli enti locali di cui al numero 3) e soppressione del relativo albo; fermo restando il rispetto della normativa vigente in materia di contenimento della spesa di personale, specifica disciplina per coloro che sono iscritti nelle predette fasce professionali e sono privi di incarico alla data di entrata in vigore del decreto legislativo adottato in attuazione della delega di cui al presente articolo; specifica disciplina che contempli la confluenza nel suddetto ruolo unico dopo due anni di esercizio effettivo, anche come funzionario, di funzioni segretariali o equivalenti

##### Testo con le modifiche

4) dei segretari comunali e provinciali: **confluenza nel ruolo unico di cui alla lett. b) n.1 del presente articolo con il profilo di direttore amministrativo con compiti di coordinamento dell'attività amministrativa e controllo della legalità dell'azione amministrativa**; inserimento di coloro che, alla data di entrata in vigore del decreto legislativo adottato in attuazione della delega di cui al presente articolo, sono iscritti all'albo nazionale dei segretari comunali e provinciali di cui all'articolo 98 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nelle fasce professionali A e B, nel ruolo unico dei dirigenti di cui **al numero 1)** e soppressione del precedente albo. Fermo restando il rispetto della normativa vigente in materia di contenimento della spesa di personale, specifica disciplina per coloro che sono iscritti nelle predette fasce professionali e sono privi di incarico alla data di entrata in vigore del decreto legislativo adottato in attuazione della delega di cui al presente articolo. specifica disciplina che contempli la confluenza nel suddetto ruolo unico, con il profilo di **direttore**

per coloro che sono iscritti al predetto albo, nella fascia professionale C, e per i vincitori di procedure concorsuali già avviate alla data di entrata in vigore della presente legge; fermo restando il rispetto della vigente normativa in materia di contenimento della spesa di personale, 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, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica; previsione, per i comuni di minori dimensioni demografiche, dell'obbligo di gestire la funzione di direzione apicale in via associata, coerentemente con le previsioni di cui all'articolo 14 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni; in sede di prima applicazione e per un periodo non superiore a tre anni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo adottato in attuazione della delega di cui al presente articolo, obbligo per i comuni di conferire l'incarico di direzione apicale con compiti di attuazione dell'indirizzo politico, coordinamento dell'attività amministrativa e controllo della legalità dell'azione amministrativa ai predetti soggetti, già iscritti nel suddetto albo e confluiti nel ruolo di cui al numero 3), senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica; in assenza di specifiche professionalità interne all'ente, senza oneri aggiuntivi e nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla legislazione vigente, possibilità per i comuni capoluogo di provincia e per i comuni con popolazione superiore a 100.000 abitanti di reclutare il dirigente apicale anche al di fuori del ruolo unico, purché in possesso di adeguati requisiti culturali e professionali.

**amministrativo**, dopo due anni di esercizio effettivo, anche come funzionario, delle funzioni di **segretario comunale** o equivalenti per coloro che sono iscritti al predetto albo, nella fascia professionale C, e per i vincitori di procedure concorsuali già avviate alla data di entrata in vigore della presente legge

**Conseguimento del profilo professionale di direttore amministrativo a seguito di corso-concorso pubblico nazionale riservato ai dirigenti di ruolo di cui al numero 3).**

Obbligo per gli enti locali di nominare comunque un **direttore amministrativo** con compiti di attuazione dell'indirizzo politico, coordinamento dell'attività amministrativa e controllo della legalità dell'azione amministrativa.

Previsione, per i comuni di minori dimensioni demografiche, dell'obbligo di gestire la funzione di direzione **amministrativa** in via associata, coerentemente con le previsioni di cui all'articolo 14 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni

In sede di prima applicazione e per un periodo non superiore a tre anni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo adottato in attuazione della delega di cui al presente articolo, obbligo per i comuni di conferire l'incarico di direzione **amministrativa** ai predetti soggetti, già iscritti nel suddetto albo e confluiti nel ruolo di cui al **numero 1)**, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica;

In assenza di specifiche professionalità interne all'ente, senza oneri aggiuntivi e nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla legislazione vigente, possibilità per i comuni capoluogo di provincia e per i comuni con popolazione superiore a 100.000 abitanti di reclutare **un direttore generale ai sensi dell'art.108 Dlgs. 267/2000**

**Revisione del sistema di nomina e decadenza secondo criteri oggettivi di valutazione dei requisiti professionali ed attitudinali e delle performance conseguite svolti a cura della Commissione istituita presso il ministero della funzione pubblica ovvero delle sue articolazioni regionali. Introduzione di specifiche tutele a garanzia dell'indipendenza dei direttori amministrativi per le funzioni di prevenzione della corruzione e della legalità da attribuirsi all'A.N.A.C.**

**Modifica delle fasce professionali secondo i seguenti criteri: incremento della soglia demografica d'ingresso nelle sedi di**

segreteria fino a 5.000 abitanti, ovvero sedi di segreteria convenzionate, comprese le unioni, fino ad un massimo di 10.000 abitanti; per le altre fasce professionali ridefinire le soglie demografiche e su tale base la classificazione degli enti. Definizione di criteri e limiti al convenzionamento.

Ridefinizione, nell'ambito della disciplina delle autonomie locali ed assicurando l'obbligatorietà in tutti gli enti locali, delle funzioni di direzione, coordinamento ed assistenza legale, con attribuzione di specifici poteri organizzativi, di gestione del personale e di impulso, con facoltà di esercizio dei poteri sostitutivi, in caso di inerzia del funzionario o dirigente responsabile del procedimento.

Specifico disciplina che consenta in via transitoria la mobilità verso gli altri ruoli della dirigenza

### **EMENDAMENTO 3**

#### Testo:

**All'art.9, comma 1, lettera c), n. 1)** sono soppresse le parole *“immissione in servizio dei vincitori del corso-concorso come funzionari, con obblighi di formazione, per i primi quattro anni, con possibile riduzione del suddetto periodo in relazione all'esperienza lavorativa nel settore pubblico o a esperienze all'estero;”* e sono sostituite dalle parole seguenti *“immissione in servizio dei vincitori del corso-concorso come dirigenti, con obblighi di formazione e affiancamento ad altro dirigente di ruolo, per i primi due anni; possibile riduzione del suddetto periodo di formazione e affiancamento in relazione all'esperienza lavorativa nel settore pubblico, anche se svolta all'estero o presso organismi internazionali; diritto al trattamento economico esclusivamente in misura non superiore al 60% della parte fissa della retribuzione, per tutto il periodo di formazione e affiancamento;”*.

#### Relazione:

La proposta tende ad evidenziare che non è ragionevole inquadrare come “funzionari” coloro che sono chiamati a svolgere funzioni dirigenziali a seguito di un corso-concorso per l'accesso alla dirigenza. L'attuale versione della norma, infatti, induce a sovrapporre le funzioni dei dirigenti con le mansioni dei funzionari, con il rischio concreto che, durante il periodo di formazione, i partecipanti al corso-concorso non comprendano il ruolo del dirigente ma imparino solo a fare il funzionario.

Ben altra cosa è la previsione di un affiancamento ai dirigenti di ruolo già in servizio, ai quali i dirigenti con obblighi di formazione possano essere affiancati sia per formarsi “sul campo”, sia per apportare il proprio contributo lavorativo in termini di “elevata professionalità”, non necessariamente corrispondente e, in genere, superiore a quella del semplice funzionario. In questo modo i vincitori del corso-concorso, di fatto, entrano immediatamente in una posizione di “pre-dirigenza” (o di “vice dirigenza” o addirittura di “co-dirigenza”) che garantisce loro una visione più ampia della gestione della cosa pubblica, consenta di partecipare fattivamente alla fase decisionale propria della dirigenza di ruolo e non ne riduca le funzioni a quelle del comune funzionario.

Da ultimo, la previsione di un limite retributivo che esclude la parte variabile della retribuzione, consente di assegnare ai vincitori del corso-concorso un trattamento economico commisurato al loro

effettivo impegno lavorativo, alle responsabilità ancora non piene in ragione dell'affiancamento ad altro dirigente e, nel contempo, garantisce che la spesa per il personale così acquisito sia sostanzialmente equivalente a quella che si dovrebbe sostenere attraverso il loro inquadramento iniziale come funzionari. Il presente emendamento non comporta oneri per la finanza pubblica.

#### TESTO DELL'ARTICOLO

##### Testo attuale

1) per corso-concorso: definizione di requisiti e criteri di selezione dei partecipanti al corso-concorso ispirati alle migliori pratiche utilizzate in ambito internazionale, fermo restando il possesso di un titolo di studio non inferiore alla laurea magistrale; cadenza annuale del corso-concorso per ciascuno dei tre ruoli di cui alla lettera *b*), numeri 1), 2) e 3), per un numero fisso di posti, definito in relazione al fabbisogno minimo annuale del sistema amministrativo; esclusione di graduatorie di idonei nel concorso di accesso al corso-concorso; immissione in servizio dei vincitori del corso-concorso come funzionari, con obblighi di formazione, per i primi quattro anni, con possibile riduzione del suddetto periodo in relazione all'esperienza lavorativa nel settore pubblico o a esperienze all'estero; successiva immissione nel ruolo unico della dirigenza previo superamento di un esame; possibilità di reclutare, con il suddetto corso-concorso, anche dirigenti di carriere speciali e delle autorità indipendenti; possibilità degli organi costituzionali di reclutare il proprio personale con il suddetto concorso; previsione di sezioni speciali del corso concorso per dirigenti tecnici;

##### Testo con le modifiche

1) per corso-concorso: definizione di requisiti e criteri di selezione dei partecipanti al corso-concorso ispirati alle migliori pratiche utilizzate in ambito internazionale, fermo restando il possesso di un titolo di studio non inferiore alla laurea magistrale; cadenza annuale del corso-concorso per ciascuno dei tre ruoli di cui alla lettera *b*), numeri 1), 2) e 3), per un numero fisso di posti, definito in relazione al fabbisogno minimo annuale del sistema amministrativo; esclusione di graduatorie di idonei nel concorso di accesso al corso-concorso; ***immissione in servizio dei vincitori del corso-concorso come dirigenti, con obblighi di formazione e affiancamento ad altro dirigente di ruolo, per i primi due anni; possibile riduzione del suddetto periodo di formazione e affiancamento in relazione all'esperienza lavorativa nel settore pubblico, anche se svolta all'estero o presso organismi internazionali; diritto al trattamento economico esclusivamente in misura non superiore al 60% della parte fissa della retribuzione, per tutto il periodo di formazione e affiancamento;*** successiva immissione nel ruolo unico della dirigenza previo superamento di un esame; possibilità di reclutare, con il suddetto corso-concorso, anche dirigenti di carriere speciali e delle autorità indipendenti; possibilità degli organi costituzionali di reclutare il proprio personale con il suddetto concorso; previsione di sezioni speciali del corso concorso per dirigenti tecnici;

## EMENDAMENTO 4

### Testo:

**All'art. 9, comma 1, lettera c)**, dopo il numero 3) è aggiunto il n. 4) dal seguente tenore letterale:

*“4) Introduzione dell'espresso divieto per le amministrazioni di bandire o espletare concorsi o selezioni di cui ai precedenti numeri 1) e 2) per l'assunzione di nuovo personale con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato, se non dopo aver effettivamente verificato l'impossibilità di coprire tutti i corrispondenti posti vacanti attraverso le procedure di mobilità obbligatoria e volontaria; Comminazione della sanzione della nullità espressa degli atti e dei provvedimenti posti in violazione del suddetto divieto o comunque volti ad eludere il principio del previo esperimento della mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale;”*

### Relazione:

La proposta mira a specificare che il principio della mobilità preventiva si riferisce ad ogni forma di reperimento di personale dirigenziale a tempo indeterminato.

La precisazione è necessaria perché le pubbliche amministrazioni procedono sempre ad effettuare la mobilità obbligatoria (peraltro sanzionata) per tutti i posti da mettere a concorso, ma hanno eccessiva libertà di scelta sulla attivazione della mobilità volontaria, in aperto conflitto con i principi volti al contenimento della spesa per il personale. Peraltro, la recente modifica dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, operata dal D.L. 24 giugno 2014 n. 90 (convertito con legge 11 agosto 2014 n. 114), ha lasciato aperta la questione lasciando gravi dubbi applicativi della norma con tutto ciò che ne consegue in termini di contenzioso e conseguenti oscillanti orientamenti giurisprudenziali.

Per garantire il rispetto del principio della mobilità preventiva e del contenimento della spesa per il personale nella sua interezza, pertanto, va altresì prevista una sanzione.

La mobilità sia volontaria che obbligatoria deve essere sempre attivata, in relazione a tutte le posizioni disponibili in dotazione organica, per le quali vi sia l'autorizzazione ad assumere personale a tempo indeterminato.

Tale modifica, peraltro, si palesa particolarmente importante per la dirigenza di ruolo che, nonostante sia composta integralmente da vincitori di un pubblico concorso, nella complessiva ottica della riforma potrebbe trovarsi senza incarico e quindi nella necessità di transitare in altro ente per continuare a poter lavorare utilizzando a pieno il meccanismo della mobilità.

Il presente emendamento non comporta oneri per la finanza pubblica.

### TESTO DELL'ARTICOLO

#### Testo attuale

c) con riferimento all'accesso alla dirigenza:

- 1) per corso-concorso: definizione di requisiti e criteri di selezione dei partecipi-panti al corso-concorso ispirati alle migliori pratiche utilizzate in ambito internazionale, fermo restando il possesso di un titolo di studio non inferiore alla laurea magistrale; cadenza annuale del corso-concorso per ciascuno dei tre ruoli di cui alla lettera b), numeri 1), 2) e 3), per un numero fisso di posti, definito in relazione al fabbisogno minimo annuale del sistema amministrativo; esclusione di graduatorie di idonei nel con-corso di accesso al corso-concorso; immissione in servizio dei vincitori del corso-concorso come funzionari, con obblighi di formazione, per i primi quattro anni, con possibile riduzione del suddetto periodo in relazione all'esperienza lavorativa nel settore pubblico o a esperienze all'estero; successiva

#### Testo con le modifiche

c) con riferimento all'accesso alla dirigenza:

- 1) per corso-concorso: definizione di requisiti e criteri di selezione dei partecipi-panti al corso-concorso ispirati alle migliori pratiche utilizzate in ambito internazionale, fermo restando il possesso di un titolo di studio non inferiore alla laurea magistrale; cadenza annuale del corso-concorso per ciascuno dei tre ruoli di cui alla lettera b), numeri 1), 2) e 3), per un numero fisso di posti, definito in relazione al fabbisogno minimo annuale del sistema amministrativo; esclusione di graduatorie di idonei nel con-corso di accesso al corso-concorso; immissione in servizio dei vincitori del corso-concorso come funzionari, con obblighi di formazione, per i primi quattro anni, con possibile riduzione del suddetto periodo in relazione all'esperienza lavorativa nel settore pubblico o a esperienze all'estero; successiva immissione nel ruolo unico della

- immissione nel ruolo unico della dirigenza previo superamento di un esame; possibilità di reclutare, con il suddetto corso-concorso, anche dirigenti di carriere speciali e delle autorità indipendenti; possibilità degli organi costituzionali di reclutare il proprio personale con il suddetto concorso; previsione di sezioni speciali del corso-concorso per dirigenti tecnici;
- 2) per concorso: definizione di requisiti e criteri di selezione ispirati alle migliori pratiche utilizzate in ambito internazionale, fermo restando il possesso di un titolo di studio non inferiore alla laurea magistrale; cadenza annuale del concorso unico per ciascuno dei tre ruoli di cui alla lettera *b*), per un numero di posti variabile, per i posti disponibili nella dotazione organica e non coperti dal corso-concorso di cui al numero 1) della presente lettera; esclusione di graduatorie di idonei; possibilità di reclutare, con il suddetto concorso, anche dirigenti di carriere speciali e delle autorità indipendenti; possibilità degli organi costituzionali di reclutare il proprio personale con il suddetto concorso; formazione della graduatoria finale alla fine del ciclo di formazione iniziale; 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, con possibile riduzione della durata in relazione all'esperienza lavorativa nel settore pubblico o a esperienze all'estero; risoluzione del rapporto di lavoro, con eventuale inquadramento nella qualifica di funzionario, in caso di mancato superamento dell'esame di conferma;
- 3) con riferimento al sistema di formazione dei pubblici dipendenti: revisione dell'ordinamento, della missione e dell'assetto organizzativo della Scuola nazionale dell'amministrazione con eventuale trasformazione della natura giuridica, con il coinvolgimento di istituzioni nazionali ed internazionali di riconosciuto prestigio, in coerenza con la disciplina dell'inquadramento e del reclutamento di cui alle lettere *a*) e *b*), in modo da assicurare l'omogeneità della qualità e dei contenuti formativi dei dirigenti dei diversi ruoli di cui alla lettera *b*), senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica; possibilità di avvalersi, per le attività di reclutamento e di formazione, delle migliori istituzioni di formazione, selezionate con dirigenza previo superamento di un esame; possibilità di reclutare, con il suddetto corso-concorso, anche dirigenti di carriere speciali e delle autorità indipendenti; possibilità degli organi costituzionali di reclutare il proprio personale con il suddetto concorso; previsione di sezioni speciali del corso-concorso per dirigenti tecnici;
- 2) per concorso: definizione di requisiti e criteri di selezione ispirati alle migliori pratiche utilizzate in ambito internazionale, fermo restando il possesso di un titolo di studio non inferiore alla laurea magistrale; cadenza annuale del concorso unico per ciascuno dei tre ruoli di cui alla lettera *b*), per un numero di posti variabile, per i posti disponibili nella dotazione organica e non coperti dal corso-concorso di cui al numero 1) della presente lettera; esclusione di graduatorie di idonei; possibilità di reclutare, con il suddetto concorso, anche dirigenti di carriere speciali e delle autorità indipendenti; possibilità degli organi costituzionali di reclutare il proprio personale con il suddetto concorso; formazione della graduatoria finale alla fine del ciclo di formazione iniziale; 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, con possibile riduzione della durata in relazione all'esperienza lavorativa nel settore pubblico o a esperienze all'estero; risoluzione del rapporto di lavoro, con eventuale inquadramento nella qualifica di funzionario, in caso di mancato superamento dell'esame di conferma;
- 3) con riferimento al sistema di formazione dei pubblici dipendenti: revisione dell'ordinamento, della missione e dell'assetto organizzativo della Scuola nazionale dell'amministrazione con eventuale trasformazione della natura giuridica, con il coinvolgimento di istituzioni nazionali ed internazionali di riconosciuto prestigio, in coerenza con la disciplina dell'inquadramento e del reclutamento di cui alle lettere *a*) e *b*), in modo da assicurare l'omogeneità della qualità e dei contenuti formativi dei dirigenti dei diversi ruoli di cui alla lettera *b*), senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica; possibilità di avvalersi, per le attività di reclutamento e di formazione, delle migliori istituzioni di formazione, selezionate con

formazione, delle migliori istituzioni di formazione, selezionate con procedure trasparenti, nel rispetto delle regole e di indirizzi generali e uniformi, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica;

procedure trasparenti, nel rispetto delle regole e di indirizzi generali e uniformi, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica;

**4) *Introduzione dell'espresso divieto per le amministrazioni di bandire o espletare concorsi o selezioni di cui ai precedenti numeri 1) e 2) per l'assunzione di nuovo personale con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato, se non dopo aver effettivamente verificato l'impossibilità di coprire tutti i corrispondenti posti vacanti attraverso le procedure di mobilità obbligatoria e volontaria; Comminazione della sanzione della nullità espressa degli atti e dei provvedimenti posti in violazione del suddetto divieto o comunque volti ad eludere il principio del previo esperimento della mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale;***

#### **EMENDAMENTO 5 (valutare eventuale pregiudiziale di costituzionalità sul testo originale)**

##### Testo:

**All'art. 9, comma 1, lettera f),** dopo le parole “con riferimento al conferimento degli incarichi dirigenziali: ” sono soppresse le parole “possibilità di conferire gli incarichi ai dirigenti appartenenti a ciascuno dei tre ruoli di cui alla lettera b);” sono inserite le parole “obbligo per l'amministrazione di conferire gli incarichi ai dirigenti appartenenti a uno dei tre ruoli di cui alla lettera b); facoltà di conferire incarichi a soggetti esterni alla pubblica amministrazione, secondo le previsioni dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, nel limite massimo del 10% della propria dotazione organica della dirigenza, previa verifica dell'insussistenza di analoghe professionalità dirigenziali (anche in disponibilità) nei ruoli di cui alla lettera b), numeri 1), 2) e 3), con previsione della sanzione della nullità degli atti, dei provvedimenti e dei contratti stipulati in violazione del precedente obbligo;”.

Sono altresì soppresse le parole “per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali non assegnati attraverso i concorsi e le procedure di cui alla lettera c) del presente comma, si procede attraverso procedure selettive e comparative, fermi restando i limiti previsti dall'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;”.

##### Relazione:

Il dirigente pubblico, in quanto lavoratore dipendente, ai sensi dei principi generali del rapporto di lavoro contenuti nel codice civile, validi anche per il pubblico impiego contrattualizzato, ha non solo il dovere di lavorare, ma anche il diritto di lavorare, ossia di essere “adibito alle mansioni per le quali è stato assunto” (art. 2103 c.c.). Pertanto, indipendentemente dall'esistenza o meno del diritto ad avere un determinato incarico piuttosto che un altro, i principi generali in materia di rapporto di lavoro subordinato (i quali si applicano a tutti i lavoratori dipendenti, compresi i dirigenti pubblici) fanno sì che il dirigente pubblico (vincitore di concorso pubblico e come tale si presume adatto a ricoprire una posizione dirigenziale, salva l'ipotesi di mancato superamento del periodo di prova ovvero di reiterata valutazione negativa della sua performance), abbia comunque diritto a un incarico di natura dirigenziale. In quest'ottica, la previsione di una mera “possibilità” di attribuire un incarico dirigenziale a dirigenti appartenenti uno qualsiasi dei ruoli di cui alla lettera b), creerebbe una grave discriminazione e disparità di trattamento rispetto alle altre categorie di lavoratori dipendenti, in palese violazione dei principi di

correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto da cui scaturisce il rapporto di lavoro (configurabile nella mancata attribuzione di un incarico da parte dell'amministrazione che comporta un vero e proprio demansionamento). La mancata previsione di un obbligo di attribuzione dell'incarico, pertanto, comportando una lesione del tutto irragionevole e immotivata di diritti acquisiti definitivamente al patrimonio giuridico di qualsiasi lavoratore dipendente (ivi inclusi i dirigenti pubblici), pertanto, si porrebbe in aperto contrasto con gli artt. 3, 97 e 98 della Costituzione e deve essere corretta.

Da ultimo, quanto alla “*facoltà di conferire incarichi a soggetti esterni alla pubblica amministrazione*”, appare opportuno inserire una norma che, senza pregiudizio per i dirigenti di ruolo la cui utilizzazione deve essere piena e ottimale, garantisca, entro percentuali ragionevoli e contenute nei limiti più volte indicati dalla Corte Costituzionale, la possibilità di conferire incarichi dirigenziali esterni a persone particolarmente qualificate in relazione al posto da ricoprire, ogni qualvolta non siano presenti “*analoghe professionalità dirigenziali (anche in disponibilità) nei ruoli di cui alla lettera b)*”, anche al fine di evitare che l'amministrazione resti in qualche modo “sguarnita” di personale dirigenziale, soprattutto per la gestione di strutture che necessitano di peculiari caratteristiche professionali non facilmente rinvenibili nell'amministrazione. Tuttavia, al fine di evitare abusi nella facoltà di nomina di dirigenti esterni, appare necessario imporre sanzioni adeguate (quale la “nullità”).

Il presente emendamento non comporta oneri per la finanza pubblica.

#### TESTO DELL'ARTICOLO

##### Testo attuale

*f)* con riferimento al conferimento degli incarichi dirigenziali: possibilità di conferire gli incarichi ai dirigenti appartenenti a ciascuno dei tre ruoli di cui alla lettera *b)*); definizione, per ciascun incarico dirigenziale, dei requisiti necessari in termini di competenze ed esperienze professionali, tenendo conto della complessità, delle responsabilità organizzative e delle risorse umane e strumentali; conferimento degli incarichi a dirigenti di ruolo mediante procedura con avviso pubblico, sulla base di requisiti e criteri definiti dall'amministrazione in base ai criteri generali definiti dalle Commissioni di cui alla lettera *b)*); rilevanza delle attitudini e delle competenze del singolo dirigente, dei precedenti incarichi e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti all'incarico da conferire; preselezione di un numero predeterminato di candidati in possesso dei requisiti richiesti, sulla base dei suddetti requisiti e criteri, per gli incarichi relativi ad uffici di vertice e per gli incarichi corrispondenti ad uffici di livello dirigenziale generale, da parte delle Commissioni di cui alla lettera *b)*, e successiva scelta da parte del soggetto nominante; valutazione di congruità successiva, per gli altri incarichi dirigenziali, da parte della stessa Commissione; assegnazione degli incarichi con criteri che privilegino la maturazione di esperienze in amministrazioni differenti; parere obbligatorio e non vincolante delle Commissioni

##### Testo con le modifiche

*f)* con riferimento al conferimento degli incarichi dirigenziali: ***obbligo per l'amministrazione di conferire gli incarichi ai dirigenti appartenenti a uno dei tre ruoli di cui alla lettera b)***; ***facoltà di conferire incarichi a soggetti esterni alla pubblica amministrazione, secondo le previsioni dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, nel limite massimo del 10% della propria dotazione organica della dirigenza, previa verifica dell'insussistenza di analoghe professionalità dirigenziali (anche in disponibilità) nei ruoli di cui alla lettera b), numeri 1), 2) e 3), con previsione della sanzione della nullità degli atti, dei provvedimenti e dei contratti stipulati in violazione del precedente obbligo***; definizione, per ciascun incarico dirigenziale, dei requisiti necessari in termini di competenze ed esperienze professionali, tenendo conto della complessità, delle responsabilità organizzative e delle risorse umane e strumentali; conferimento degli incarichi a dirigenti di ruolo mediante procedura con avviso pubblico, sulla base di requisiti e criteri definiti dall'amministrazione in base ai criteri generali definiti dalle Commissioni di cui alla lettera *b)*); rilevanza delle attitudini e delle competenze del singolo dirigente, dei precedenti incarichi e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti all'incarico da conferire; preselezione di un numero predeterminato di candidati in possesso dei requisiti richiesti, sulla base dei suddetti requisiti e criteri, per gli incarichi relativi ad uffici di vertice e per gli incarichi corrispondenti ad uffici di livello dirigenziale generale, da parte delle

di cui alla lettera *b*) sulla decadenza degli incarichi in caso di riorganizzazione dell'amministrazione da rendere entro un termine certo, decorso il quale il parere si intende acquisito; per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali non assegnati attraverso i concorsi e le procedure di cui alla lettera *c*) del presente comma, si procede attraverso procedure selettive e comparative, fermi restando i limiti previsti dall'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Commissioni di cui alla lettera *b*), e successiva scelta da parte del soggetto nominante; valutazione di congruità successiva, per gli altri incarichi dirigenziali, da parte della stessa Commissione; assegnazione degli incarichi con criteri che privilegino la maturazione di esperienze in amministrazioni differenti; parere obbligatorio e non vincolante delle Commissioni di cui alla lettera *b*) sulla decadenza degli incarichi in caso di riorganizzazione dell'amministrazione da rendere entro un termine certo, decorso il quale il parere si intende acquisito;

#### **EMENDAMENTO 5-bis (alternativo all'emendamento 5)**

##### Testo:

**All'art.9, comma 1, lettera f)**, le parole *“per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali non assegnati attraverso i concorsi e le procedure di cui alla lettera c) del presente comma,”* sono soppresse e sono sostituite dal periodo seguente: *“per quanto riguarda l'attribuzione di incarichi dirigenziali al di fuori dei ruoli di cui alla lettera b), possibilità di conferire incarichi dirigenziali a soggetti esterni all'amministrazione esclusivamente per le posizioni dirigenziali rimaste vacanti, previo effettivo accertamento dell'insussistenza di analoghe professionalità dirigenziali (anche in disponibilità) nei ruoli di cui alla lettera b) cui affidare l'incarico,”*

##### Relazione:

Il dirigente pubblico, in quanto lavoratore dipendente, ai sensi dei principi generali del rapporto di lavoro contenuti nel codice civile, validi anche per il pubblico impiego contrattualizzato, ha non solo il dovere di lavorare, ma anche il diritto di lavorare, ossia di essere *“adibito alle mansioni per le quali è stato assunto”* (art. 2103 c.c.). Pertanto, indipendentemente dall'esistenza o meno del diritto ad avere un determinato incarico piuttosto che un altro, i principi generali in materia di rapporto di lavoro subordinato (i quali si applicano a tutti i lavoratori dipendenti, compresi i dirigenti pubblici) fanno sì che il dirigente pubblico (vincitore di concorso pubblico e come tale si presume adatto a ricoprire una posizione dirigenziale, salva l'ipotesi di mancato superamento del periodo di prova ovvero di reiterata valutazione negativa della sua performance), abbia comunque diritto a un incarico di natura dirigenziale. In quest'ottica, la previsione di una mera *“possibilità”* di attribuire un incarico dirigenziale a dirigenti appartenenti uno qualsiasi dei ruoli di cui alla lettera *b*), creerebbe una grave discriminazione e disparità di trattamento rispetto alle altre categorie di lavoratori dipendenti, in palese violazione dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto da cui scaturisce il rapporto di lavoro (configurabile nella mancata attribuzione di un incarico da parte dell'amministrazione che comporta un vero e proprio demansionamento). La mancata previsione di un obbligo di attribuzione dell'incarico, pertanto, comportando una lesione del tutto irragionevole e immotivata di diritti acquisiti definitivamente al patrimonio giuridico di qualsiasi lavoratore dipendente (ivi inclusi i dirigenti pubblici), pertanto, si porrebbe in aperto contrasto con gli artt. 3, 97 e 98 della Costituzione e deve essere corretta.

Da ultimo, quanto alla *“facoltà di conferire incarichi a soggetti esterni alla pubblica amministrazione”*, appare opportuno inserire una norma che, senza pregiudizio per i dirigenti di ruolo la cui utilizzazione deve essere piena e ottimale, garantisca, entro percentuali ragionevoli e contenute nei limiti più volte indicati dalla Corte Costituzionale, la possibilità di conferire incarichi dirigenziali esterni a persone particolarmente qualificate in relazione al posto da ricoprire, ogni qualvolta non siano presenti *“analoghe professionalità dirigenziali (anche in disponibilità) nei ruoli di cui alla lettera b)”*, anche al fine di evitare che l'amministrazione resti in qualche modo *“sguarnita”* di personale dirigenziale, soprattutto per la gestione di strutture che necessitano di peculiari caratteristiche professionali non facilmente rinvenibili nell'amministrazione.

Il presente emendamento non comporta oneri per la finanza pubblica.

#### **TESTO DELL'ARTICOLO**

Testo attuale

Testo con le modifiche

f) con riferimento al conferimento degli incarichi dirigenziali: possibilità di conferire gli incarichi ai dirigenti appartenenti a ciascuno dei tre ruoli di cui alla lettera b); definizione, per ciascun incarico dirigenziale, dei requisiti necessari in termini di competenze ed esperienze professionali, tenendo conto della complessità, delle responsabilità organizzative e delle risorse umane e strumentali; conferimento degli incarichi a dirigenti di ruolo mediante procedura con avviso pubblico, sulla base di requisiti e criteri definiti dall'amministrazione in base ai criteri generali definiti dalle Commissioni di cui alla lettera b); rilevanza delle attitudini e delle competenze del singolo dirigente, dei precedenti incarichi e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti all'incarico da conferire; preselezione di un numero predeterminato di candidati in possesso dei requisiti richiesti, sulla base dei suddetti requisiti e criteri, per gli incarichi relativi ad uffici di vertice e per gli incarichi corrispondenti ad uffici di livello dirigenziale generale, da parte delle Commissioni di cui alla lettera b), e successiva scelta da parte del soggetto nominante; valutazione di congruità successiva, per gli altri incarichi dirigenziali, da parte della stessa Commissione; assegnazione degli incarichi con criteri che privilegino la maturazione di esperienze in amministrazioni differenti; parere obbligatorio e non vincolante delle Commissioni di cui alla lettera b) sulla decadenza degli incarichi in caso di riorganizzazione dell'amministrazione da rendere entro un termine certo, decorso il quale il parere si intende acquisito; per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali non assegnati attraverso i concorsi e le procedure di cui alla lettera c) del presente comma, si procede attraverso procedure selettive e comparative, fermi restando i limiti previsti dall'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

f) con riferimento al conferimento degli incarichi dirigenziali: possibilità di conferire gli incarichi ai dirigenti appartenenti a ciascuno dei tre ruoli di cui alla lettera b); definizione, per ciascun incarico dirigenziale, dei requisiti necessari in termini di competenze ed esperienze professionali, tenendo conto della complessità, delle responsabilità organizzative e delle risorse umane e strumentali; conferimento degli incarichi a dirigenti di ruolo mediante procedura con avviso pubblico, sulla base di requisiti e criteri definiti dall'amministrazione in base ai criteri generali definiti dalle Commissioni di cui alla lettera b); rilevanza delle attitudini e delle competenze del singolo dirigente, dei precedenti incarichi e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti all'incarico da conferire; preselezione di un numero predeterminato di candidati in possesso dei requisiti richiesti, sulla base dei suddetti requisiti e criteri, per gli incarichi relativi ad uffici di vertice e per gli incarichi corrispondenti ad uffici di livello dirigenziale generale, da parte delle Commissioni di cui alla lettera b), e successiva scelta da parte del soggetto nominante; valutazione di congruità successiva, per gli altri incarichi dirigenziali, da parte della stessa Commissione; assegnazione degli incarichi con criteri che privilegino la maturazione di esperienze in amministrazioni differenti; parere obbligatorio e non vincolante delle Commissioni di cui alla lettera b) sulla decadenza degli incarichi in caso di riorganizzazione dell'amministrazione da rendere entro un termine certo, decorso il quale il parere si intende acquisito; *per quanto riguarda l'attribuzione di incarichi dirigenziali al di fuori dei ruoli di cui alla lettera b), possibilità di conferire incarichi dirigenziali a soggetti esterni all'amministrazione esclusivamente per le posizioni dirigenziali rimaste vacanti, previo effettivo accertamento dell'insussistenza di analoghe professionalità dirigenziali (anche in disponibilità) nei ruoli di cui alla lettera b) cui affidare l'incarico*, attraverso procedure selettive e comparative, fermi restando i limiti previsti dall'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

## **EMENDAMENTO 6**

### Testo:

**All'art. 9, comma 1, lettera f)**, le parole “*conferimento degli incarichi a dirigenti di ruolo mediante procedura con avviso pubblico,*” sono soppresse e sono sostituite dal periodo seguente: “*conferimento degli incarichi a dirigenti di ruolo con provvedimento amministrativo cui accede un contratto di diritto privato, previo espletamento di procedura comparativa indetta con avviso pubblico ed effettuata*”

### Relazione:

A distanza di alcuni anni dalla storica sentenza della Suprema Corte di Cassazione, sez. lav., n. 5659 del 20 marzo 2004, con la quale essa stabiliva che anche gli incarichi dirigenziali sono conferiti “*con le capacità e i poteri del privato datore di lavoro*”, occorre rivedere tale impostazione, perché essa, dal punto di vista sostanziale, entra in aperto conflitto con i più recenti orientamenti della Consulta e, in particolare, con i principi espressi nella sentenza C.Cost. 29 ottobre 2008, n. 351 che fa della funzionalizzazione dell'attività della P.A. al perseguimento del pubblico interesse e della conseguente necessità per essa di agire secondo le regole proprie della sua connotazione pubblica, il principio posto a fondamento della pronuncia stessa, indipendentemente dalla natura privatistica o pubblicistica del potere che essa è chiamata ad esercitare.

Orbene, numerosi autori in dottrina, e parte della giurisprudenza, hanno dimostrato negli ultimi anni che laddove il D.Lgs. n. 165/2001 parla di “*provvedimento di conferimento dell'incarico*” fa esclusivo riferimento ad un provvedimento amministrativo e che quello della presunta “*natura privatistica*” dell'atto di conferimento dell'incarico dirigenziale sembra essere una mera “*presa di posizione*” del G.O., o peggio un “*dogma*”, come conferma il fatto che la stessa Suprema Corte, contraddicendo sé stessa, in successive pronunce, ha stabilito che «*nel conferimento degli incarichi la P.A. è obbligata a prevedere ed effettuare valutazioni anche comparative, all'adozione di adeguate forme di partecipazione ai processi decisionali e ad esternare le ragioni giustificatrici delle scelte, alla luce anche delle clausole generali di correttezza e buona fede nonché dei principi di imparzialità e di buon andamento di cui all'art. 97 della Costituzione*» (Cfr. ad es. Cass., sez. Lav., sent. n. 9814 del 14 aprile 2008).

Appare pertanto auspicabile una revisione della normativa che porti ad un chiarimento definitivo circa l'effettiva natura del “*provvedimento*” di affidamento dell'incarico dirigenziale che, anche tenuto conto che dall'affidamento dell'incarico scaturiscono poteri pubblicistici in capo al dirigente, non può che essere quella di un “*provvedimento amministrativo*” adottato sulla base di procedure ad evidenza pubblica.

Il presente emendamento non comporta oneri per la finanza pubblica.

### TESTO DELL'ARTICOLO

#### Testo attuale

*f)* con riferimento al conferimento degli incarichi dirigenziali: possibilità di conferire gli incarichi ai dirigenti appartenenti a ciascuno dei tre ruoli di cui alla lettera *b)*; definizione, per ciascun incarico dirigenziale, dei requisiti necessari in termini di competenze ed esperienze professionali, tenendo conto della complessità, delle responsabilità organizzative e delle risorse umane e strumentali; conferimento degli incarichi a dirigenti di ruolo mediante procedura con avviso pubblico, sulla base di requisiti e criteri definiti dall'amministrazione in base ai criteri generali definiti dalle Commissioni di cui alla lettera *b)*; rilevanza delle attitudini e delle competenze del singolo dirigente, dei precedenti incarichi e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il

#### Testo con le modifiche

*f)* con riferimento al conferimento degli incarichi dirigenziali: possibilità di conferire gli incarichi ai dirigenti appartenenti a ciascuno dei tre ruoli di cui alla lettera *b)*; definizione, per ciascun incarico dirigenziale, dei requisiti necessari in termini di competenze ed esperienze professionali, tenendo conto della complessità, delle responsabilità organizzative e delle risorse umane e strumentali; *conferimento degli incarichi a dirigenti di ruolo con provvedimento amministrativo cui accede un contratto di diritto privato, previo espletamento di procedura comparativa indetta con avviso pubblico ed effettuata* sulla base di requisiti e criteri definiti dall'amministrazione in base ai criteri generali definiti dalle Commissioni di cui alla lettera *b)*; rilevanza delle attitudini e delle competenze del singolo dirigente, dei

settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti all'incarico da conferire; preselezione di un numero predeterminato di candidati in possesso dei requisiti richiesti, sulla base dei suddetti requisiti e criteri, per gli incarichi relativi ad uffici di vertice e per gli incarichi corrispondenti ad uffici di livello dirigenziale generale, da parte delle Commissioni di cui alla lettera b), e successiva scelta da parte del soggetto nominante; valutazione di congruità successiva, per gli altri incarichi dirigenziali, da parte della stessa Commissione; assegnazione degli incarichi con criteri che privilegino la maturazione di esperienze in amministrazioni differenti; parere obbligatorio e non vincolante delle Commissioni di cui alla lettera b) sulla decadenza degli incarichi in caso di riorganizzazione dell'amministrazione da rendere entro un termine certo, decorso il quale il parere si intende acquisito; per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali non assegnati attraverso i concorsi e le procedure di cui alla lettera c) del presente comma, si procede attraverso procedure selettive e comparative, fermi restando i limiti previsti dall'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

precedenti incarichi e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti all'incarico da conferire; preselezione di un numero predeterminato di candidati in possesso dei requisiti richiesti, sulla base dei suddetti requisiti e criteri, per gli incarichi relativi ad uffici di vertice e per gli incarichi corrispondenti ad uffici di livello dirigenziale generale, da parte delle Commissioni di cui alla lettera b), e successiva scelta da parte del soggetto nominante; valutazione di congruità successiva, per gli altri incarichi dirigenziali, da parte della stessa Commissione; assegnazione degli incarichi con criteri che privilegino la maturazione di esperienze in amministrazioni differenti; parere obbligatorio e non vincolante delle Commissioni di cui alla lettera b) sulla decadenza degli incarichi in caso di riorganizzazione dell'amministrazione da rendere entro un termine certo, decorso il quale il parere si intende acquisito; per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali non assegnati attraverso i concorsi e le procedure di cui alla lettera c) del presente comma, si procede attraverso procedure selettive e comparative, fermi restando i limiti previsti dall'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

## **EMENDAMENTO 7**

Testo:

**All'art. 9, comma 1, lettera g),** le parole *“durata degli incarichi di tre anni”* sono soppresse e sono sostituite dal periodo seguente: *“durata degli incarichi non inferiore a cinque e non superiore a sette anni,”*

Relazione:

La previsione normativa della decadenza del dirigente dal ruolo unico dovuta alla mera mancata assegnazione di un incarico dirigenziale costituisce un grave elemento di disturbo per l'imparzialità che lo stesso deve tenere nello svolgimento delle proprie funzioni, laddove non sia accompagnata da una durata degli incarichi ragionevolmente bilanciata e comunque, di regola, superiore alla durata del mandato dell'organo politico che ne ha determinato la nomina. Il mancato conferimento dell'incarico non è affatto un'ipotesi remota quella per cui la previsione della decadenza per mero mancato conferimento di un incarico e messa in disponibilità del dirigente si traduca, di fatto, in un sostanziale meccanismo di *spoil system*, peraltro già più volte dichiarato costituzionalmente illegittimo dalla Consulta, a partire dalla Sentenza C. Cost. n. 233/2006. D'altronde, anche quando la stessa Corte costituzionale, (ad es. con ord. n. 11 del 30 gennaio 2002) ha eccezionalmente ammesso la legittimità

dello *spoils system* limitatamente ai soli dirigenti apicali delle amministrazioni, ha nettamente ribadito che la disciplina del rapporto dirigenziale, nei suoi aspetti qualificanti, è comunque «*connotata da specifiche garanzie, mirate a presidiare il rapporto di impiego (...), la cui stabilità non implica necessariamente anche stabilità dell'incarico, che, proprio al fine di assicurare il buon andamento e l'efficienza dell'amministrazione pubblica, può essere soggetto alla verifica dell'azione svolta e dei risultati perseguiti*». In sostanza, la tematica della instabilità dell'incarico dirigenziale volta per volta ricoperto si bilancia con una adeguata e sufficiente stabilità del rapporto di lavoro del dirigente e venendo meno la seconda si violano i principi stabiliti dagli artt. 3, 51, 97 e 98 Cost..

Nella sostanza, però, la breve durata dell'incarico abbinata alla previsione della decadenza per mero mancato affidamento di un incarico dopo un certo tempo, manifesta la palese contrarietà della norma nel suo testo attuale rispetto ai principi costituzionali di ragionevolezza, buon andamento e di imparzialità dell'amministrazione pubblica di cui agli artt. 3, 51, 97 e 98 della Costituzione, dal momento che sussiste il rischio concreto che l'organo di direzione politica possa utilizzare l'istituto della decadenza, abbinato alla breve durata dell'incarico, per "piegare" – in modo più o meno evidente – la volontà del dirigente per il compimento di atti illegittimi o, comunque, irrispettosi dei canoni di buon andamento dell'amministrazione (con conseguente danno ai cittadini) al solo fine di prospettare al dirigente il rinnovo dell'incarico, mentre una durata dell'incarico slegata dal mandato dell'organo di direzione politica e soprattutto superiore alla durata di quest'ultimo, sebbene non elimini completamente i rischi sopra segnalati, li attenua enormemente. Ciò è particolarmente vero laddove si consideri che, a prescindere da eventuali esplicite "pressioni", la decadenza dal ruolo concepita quale effetto del mero mancato conferimento di un incarico dirigenziale, non può che operare alla stregua di una "spada di Damocle" che pesa costantemente sul capo del dirigente pubblico con un incarico di soli tre anni, soprattutto di quelli che non ritengono opportuno ricorrere a "sponsor" politici per avere, quale unico "sponsor" il cittadino, dal momento che essi, in ogni atto o comportamento (soprattutto in quelli di un certo rilievo o interesse) sarebbero istintivamente portati a porsi il problema di evitare ipotetiche soluzioni "sgradite" all'organo politico piuttosto che ricercare appropriate in tema di rispetto della legge e dei principi di buona amministrazione (principi, si ribadisce, garantiti dall'art. 97 della Costituzione, che informa l'organizzazione degli uffici pubblici a principi di buon andamento e di imparzialità, e dal successivo art. 98, che pone gli impiegati pubblici al servizio della Nazione).

Né parrebbe rispondere al principio del buon andamento dell'amministrazione una carriera dirigenziale fatta di continui cambiamenti di esperienze, appena triennali e come tali insufficienti a garantire una piena comprensione del ruolo e delle funzioni connesse al singolo incarico, mettendo in piedi un sistema che, per coloro che accedono mediante corso-concorso, potrebbe riguardare la loro intera carriera lavorativa (ormai, presumibilmente, di circa 42 anni di lavoro fino al diritto a pensionamento), obbligando un dirigente a "cambiare mestiere" non meno di 14 volte nel corso della sua carriera. Nessun'altro lavoro, neppure la dirigenza del settore privato, conosce un tasso di mobilità e mutabilità così elevato. Contratti della durata compresa tra i 5 e i 7 anni, al contrario, consentono di limitare questi mutamenti a 6-8 nell'arco dell'intera carriera del dirigente, decisamente più accettabile in termini di dispendio di energie e di capacità di adattamento del dirigente al nuovo incarico di volta in volta assegnato, con deciso vantaggio per il buon andamento dell'amministrazione e maggiori garanzie di imparzialità dell'operato del dirigente a tutela dei cittadini, restando comunque ferma la possibilità dell'amministrazione di rimuovere dirigenti che siano stati valutati negativamente per i loro risultati, o che abbiano commesso reati o gravi illeciti disciplinari o che, comunque, non siano più adatti alla singola amministrazione in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi determinati da ragioni oggettive, come già la vigente normativa prevede.

Ma di certo non si può lasciare la vita del singolo dirigente in balia di una continua incertezza, cosa che, non solo pregiudica l'effettiva autonomia del dirigente rispetto alla politica (con buona pace del principio di separazione tra attività di gestione amministrativa e attività di indirizzo politico che questo d.d.l., almeno apparentemente, vorrebbe rafforzare), ma danneggia anche e soprattutto i cittadini, ai quali viene negata la certezza di una gestione imparziale e legittima della cosa pubblica. Ne consegue che l'emendamento proposto, se proprio non cancella completamente i rischi paventati, mira a limitarli fortemente, trovando un punto di equilibrio tra le esigenze di "rotazione e mobilità negli incarichi" e le esigenze di garanzia del lavoratore e dei cittadini al rispetto dei principi costituzionali di cui agli artt. 3, 51, 97 e 98 Cost.

L'emendamento in questione non comporta oneri per la finanza pubblica.

#### TESTO DELL'ARTICOLO

Testo attuale

Testo con le modifiche

**g)** con riferimento alla durata degli incarichi dirigenziali: durata degli incarichi di tre anni, rinnovabili previa partecipazione alla procedura di avviso pubblico; facoltà di rinnovo degli incarichi senza procedura selettiva per una sola volta; definizione di presupposti oggettivi per la revoca, anche in relazione al mancato raggiungimento degli obiettivi, e della relativa procedura; equilibrio di genere nel conferimento degli incarichi; possibilità di proroga dell'incarico dirigenziale in essere, per il periodo necessario al completamento delle procedure per il conferimento del nuovo incarico;

**g)** con riferimento alla durata degli incarichi dirigenziali: durata degli incarichi *non inferiore a cinque e non superiore a sette* anni, rinnovabili previa partecipazione alla procedura di avviso pubblico; facoltà di rinnovo degli incarichi senza procedura selettiva per una sola volta; definizione di presupposti oggettivi per la revoca, anche in relazione al mancato raggiungimento degli obiettivi, e della relativa procedura; equilibrio di genere nel conferimento degli incarichi; possibilità di proroga dell'incarico dirigenziale in essere, per il periodo necessario al completamento delle procedure per il conferimento del nuovo incarico;

#### EMENDAMENTO 8

Testo:

**All'art. 9, comma 1, lettera h)**, sono abrogate le parole “*disciplina della decadenza dal ruolo unico a seguito di un determinato periodo di collocamento in disponibilità;*”.

Relazione:

Preliminarmente, la previsione di una decadenza è del tutto estemporanea, *in primis* rispetto al concetto stesso di decadenza: come è noto, l'istituto la decadenza comporta la preclusione dell'esercizio del diritto da parte del titolare e scaturisce dal mancato compimento di un'attività o di un atto, cui il soggetto interessato deve provvedere nei termini previsti dalla legge. Orbene, anche nel rapporto di pubblico impiego sono previste svariate forme di decadenza dall'impiego, ma esse sono legate all'inadempimento di un onere o di un divieto posto a carico dell'interessato (es.: violazione dell'unicità del rapporto di lavoro, mancato rientro dal congedo, mancata presa di servizio, presentazione di documenti falsi per i concorsi, ecc.). Non si è mai vista, né sarebbe concepibile una decadenza dovuta alla mancata volontà dell'amministrazione di conferire un incarico al dirigente dipendente.

Nel merito, la previsione della decadenza del dirigente dal ruolo unico dovuta alla mera mancata assegnazione di un incarico dirigenziale è del tutto incoerente, in primo luogo, con il sistema complessivo del disegno di legge, impostato al merito e alla valutazione individuale dei dirigenti (in conseguenza della quale fare discendere, eventualmente, la decadenza in caso di valutazione particolarmente negativa); del resto, il significato stesso della valutazione (e dell'eventuale recesso quale conseguenza della stessa) verrebbe del tutto svilito e reso sostanzialmente “inutile” da tale previsione normativa (si potrebbero avere ipotesi di dirigenti che espletano correttamente e proficuamente la loro prestazione, con risultati oggettivamente positivi ma, per le ragioni più svariate, “sgraditi” all'organo politico che, non potendolo “punire” a termini di legge, potrebbe relegarlo senza incarico e poi farne disporre la decadenza, attuando un sostanziale meccanismo di *spoils system* già più volte dichiarato costituzionalmente illegittimo dalla Consulta, a partire dalla Sentenza C. Cost. n. 233/2006. D'altronde, anche quando la stessa Corte cost., (ad es. con ord. n. 11 del 30 gennaio 2002) ha eccezionalmente ammesso la legittimità dello *spoils system* limitatamente ai soli dirigenti apicali delle amministrazioni, ha nettamente ribadito che la disciplina del rapporto dirigenziale, nei suoi aspetti qualificanti, è comunque «*connotata da specifiche garanzie, mirate a presidiare il rapporto di impiego (...), la cui stabilità non implica necessariamente anche stabilità dell'incarico, che, proprio al fine di assicurare il buon andamento e l'efficienza dell'amministrazione pubblica, può essere soggetto alla verifica dell'azione svolta e dei risultati perseguiti*». In sostanza, la tematica della instabilità dell'incarico dirigenziale volta per volta ricoperto si bilancia con la stabilità del rapporto di lavoro del dirigente e venendo meno la seconda si violano i principi stabiliti dagli artt. 3, 51, 97 e 98 Cost..

In secondo luogo, il fatto di far dipendere la decadenza del dirigente di ruolo non da fatti dipendenti dal comportamento del dirigente (quali suoi inadempimenti nell'espletamento della prestazione lavorativa,

esiti significativamente negativi della sua valutazione professionale, gravi illeciti disciplinari) ovvero da situazioni oggettive (quali ipotesi di esubero del personale), ma da eventi legati unicamente alle scelte volontarie dell'amministrazione sulle quali il dirigente non può incidere (quale, appunto, il mancato conferimento dell'incarico) sono del tutto contrastanti con i principi generali in materia di rapporto di impiego subordinato, in cui il lavoratore ha il dovere, ma anche il diritto, di espletare le mansioni per le quali è assunto, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede.

In terzo luogo, la disposizione in questione è palesemente contraria ai principi costituzionali di ragionevolezza, buon andamento e di imparzialità dell'amministrazione pubblica di cui agli artt. 3, 51, 97 e 98 della Costituzione, dal momento che sussiste il rischio concreto che l'organo di direzione politica possa utilizzare l'istituto della decadenza per "piegare" – in modo più o meno evidente – la volontà del dirigente per il compimento di atti illegittimi o, comunque, irrispettosi dei canoni di buon andamento dell'amministrazione (con conseguente danno ai cittadini). Altresì, a prescindere da eventuali esplicite "pressioni", la decadenza dal ruolo concepita quale effetto del mero mancato conferimento di un incarico dirigenziale, non può che operare alla stregua di una "spada di Damocle" che pesa costantemente sul capo del dirigente pubblico, soprattutto di quelli che non ritengono opportuno ricorrere a "sponsor" politici per avere, quale unico "sponsor" il cittadino, dal momento che essi, in ogni atto o comportamento (soprattutto in quelli di un certo rilievo o interesse) sarebbero istintivamente portati a porsi il problema di evitare ipotetiche soluzioni "sgradite" all'organo politico piuttosto che ricercare appropriate in tema di rispetto della legge e dei principi di buona amministrazione (principi, si ribadisce, garantiti dall'art. 97 della Costituzione, che informa l'organizzazione degli uffici pubblici a principi di buon andamento e di imparzialità, e dal successivo art. 98, che pone gli impiegati pubblici al servizio della Nazione).

A ben vedere, peraltro, nell'attuale tessuto normativo già sussistono adeguati strumenti che consentano all'amministrazione di ben funzionare espungendo (ove ciò sia il vero problema e, nel contempo, l'amministrazione davvero lo voglia) il dirigente che non adempie adeguatamente le proprie funzioni in modo appropriato al ruolo che occupa. Si pensi:

- agli strumenti di misurazione della *performance* di cui al d.lgs. n. 150/2009 s.m.i. e alle consequenziali valutazioni di *performance* individuale; come è noto, gli esiti di una valutazione negativa – ove reiterati nel tempo – possono portare già oggi alla risoluzione del rapporto di pubblico impiego, previa adeguata contestazione, nei modi previsti dai relativi C.C.N.L. (qualora, poi, si neghi l'efficacia di tali strumenti, che non consentano di misurare realmente la prestazione del dirigente è da replicarsi che eventuali negligenze in proposito possono essere ascritte all'amministrazione, ed in particolare al vertice politico-amministrativo ed i suoi più diretti collaboratori, chiamati ad impostare gli obiettivi, ma non certamente al singolo dirigente assegnatario degli stessi);
- al fatto che il dirigente, come tutti i dipendenti, è soggetto al potere disciplinare dell'amministrazione ai sensi del codice di comportamento di cui all'art. 54 d. lgs. n. 150/2009 e, comunque, agli artt. 55 ss. d.lgs. n. 165/2001 s.m.i.; eventuali illeciti possono, ove sussistano i presupposti di gravità, portare anche al recesso dal rapporto di pubblico impiego (anche in tal caso, eventuali critiche alla reale effettività di tali norme non possono essere ascritte al singolo dirigente ma all'amministrazione);
- al fatto che il dirigente può essere collocato già ora in mobilità, come *extrema ratio* nel caso di esuberi dell'amministrazione, in particolare ai sensi dell'art. 33 d. lgs. 165/2001, laddove non sia possibile ricollocarlo utilmente presso altri enti.

In sostanza, esiste già oggi un ventaglio di strumenti normativi che permettono di risolvere eventuali criticità che tocchino soggettivamente o oggettivamente il dirigente pubblico e che possono portare, in situazioni oggettivamente rilevanti, anche alla cessazione del rapporto di impiego. Inserire una mera decadenza dovuta a mancata assegnazione di un incarico non può che giustificarsi se non dall'intenzione del *policy maker* (ed in particolare dell'organo politico) di garantirsi un sistematico ed indiretto condizionamento dell'operato di tutti i dirigenti, soggetti alla "spada di Damocle" del possibile licenziamento, con conseguente lesione del principio di imparzialità dell'amministrazione di cui all'art. 97 Cost. e del principio di resa di un servizio esclusivo nell'interesse della nazione di cui all'art. 98 Cost..

Ne discende, dunque, una modifica talmente radicale dello *status* dei dirigenti pubblici – e, per quelli già incardinati nei ruoli delle amministrazioni, del loro patrimonio giuridico in termini di diritti soggettivi – da rendere incomprensibile individuare chi possa beneficiare di tale istituto, quanto meno in termini di buon andamento dell’amministrazione; in realtà, detto istituto, ove attuato, comporterà un verosimile arretramento dell’imparzialità e del buon andamento dell’amministrazione, garantendo un costante condizionamento politico sull’operato dei dirigenti e, a ben vedere, ciò, a tutto danno dei cittadini.

Da ultimo, si sottolinea che, onde pervenire allo stesso risultato previsto nel testo base presentato del Governo, ossia a ridurre il più possibile rischi di inefficienze dovuti alla presenza di dirigenti inadeguati all’espletamento delle relative funzioni nel rispetto, però, dei diritti dei lavoratori e dei principi costituzionali, è più che sufficiente (e non comporta la violazione di alcun principio costituzionale o di alcun principio generale in materia di rapporto di lavoro) la costruzione di un sistema di valutazione del personale adeguato ed appropriato, come, del resto, già previsto nel presente disegno di legge delega. L’emendamento in questione non comporta oneri per la finanza pubblica.

#### TESTO DELL’ARTICOLO

##### Testo attuale

h) con riferimento ai dirigenti privi di incarico: erogazione del trattamento economico fondamentale e della parte fissa della retribuzione, maturata prima della data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al presente comma, ai dirigenti privi di incarico e loro collocamento in disponibilità; ***disciplina della decadenza dal ruolo unico a seguito di un determinato periodo di collocamento in disponibilità***; loro diritto all’aspettativa senza assegni per assumere incarichi in altre amministrazioni ovvero nelle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche, o per svolgere attività lavorativa nel settore privato, con sospensione del periodo di disponibilità; possibile destinazione allo svolgimento di attività di supporto presso le suddette amministrazioni o presso enti privi di scopo di lucro, con il consenso dell’interessato, senza

conferimento di incarichi dirigenziali e senza retribuzioni aggiuntive;

##### Testo modificato

h) con riferimento ai dirigenti privi di incarico: erogazione del trattamento economico fondamentale e della parte fissa della retribuzione, maturata prima della data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al presente comma, ai dirigenti privi di incarico e loro collocamento in disponibilità; loro diritto all’aspettativa senza assegni per assumere incarichi in altre amministrazioni ovvero nelle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche, o per svolgere attività lavorativa nel settore privato, con sospensione del periodo di disponibilità; possibile destinazione allo svolgimento di attività di supporto presso le suddette amministrazioni o presso enti privi di scopo di lucro, con il consenso dell’interessato, senza conferimento di incarichi dirigenziali e senza retribuzioni aggiuntive;

#### **EMENDAMENTO 8-bis (alternativo all’emendamento 8)**

##### Testo:

**All’art. 9, comma 1, lettera h),** dopo le parole “*disciplina della decadenza dal ruolo unico a seguito di un determinato periodo di collocamento in disponibilità*” sono inserite le parole “*non inferiore a cinque anni*”

##### Relazione:

Preliminarmente, la previsione di una decadenza è del tutto estemporanea, *in primis* rispetto al concetto stesso di decadenza: come è noto, l’istituto la decadenza comporta la preclusione dell’esercizio del diritto da parte del titolare e scaturisce dal mancato compimento di un’attività o di un atto, cui il soggetto interessato deve provvedere nei termini previsti dalla legge. Orbene, anche nel rapporto di pubblico impiego sono previste svariate forme di decadenza dall’impiego, ma esse sono legate all’inadempimento di un onere o di un divieto posto a carico dell’interessato (es.: violazione dell’unicità del rapporto di lavoro, mancato rientro dal congedo, mancata presa di servizio, presentazione di documenti falsi per i

concorsi, ecc.). Non si è mai vista, né sarebbe concepibile una decadenza dovuta alla mancata volontà dell'amministrazione di conferire un incarico al dirigente dipendente.

Nel merito, la previsione della decadenza del dirigente dal ruolo unico dovuta alla mera mancata assegnazione di un incarico dirigenziale è del tutto incoerente, in primo luogo, con il sistema complessivo del disegno di legge, impostato al merito e alla valutazione individuale dei dirigenti (in conseguenza della quale fare discendere, eventualmente, la decadenza in caso di valutazione particolarmente negativa); del resto, il significato stesso della valutazione (e dell'eventuale recesso quale conseguenza della stessa) verrebbe del tutto svilito e reso sostanzialmente "inutile" da tale previsione normativa (si potrebbero avere ipotesi di dirigenti che espletano correttamente e proficuamente la loro prestazione, con risultati oggettivamente positivi ma, per le ragioni più svariate, "sgraditi" all'organo politico che, non potendolo "punire" a termini di legge, potrebbe relegarlo senza incarico e poi farne disporre la decadenza, attuando un sostanziale meccanismo di *spoils system*, già più volte dichiarato costituzionalmente illegittimo dalla Consulta, a partire dalla Sentenza C. Cost. n. 233/2006. D'altronde, anche quando la stessa Corte cost., (ad es. con ord. n. 11 del 30 gennaio 2002) ha eccezionalmente ammesso la legittimità dello *spoils system* limitatamente ai soli dirigenti apicali delle amministrazioni, ha nettamente ribadito che la disciplina del rapporto dirigenziale, nei suoi aspetti qualificanti, è comunque «connotata da specifiche garanzie, mirate a presidiare il rapporto di impiego (...), la cui stabilità non implica necessariamente anche stabilità dell'incarico, che, proprio al fine di assicurare il buon andamento e l'efficienza dell'amministrazione pubblica, può essere soggetto alla verifica dell'azione svolta e dei risultati perseguiti». In sostanza, la tematica della instabilità dell'incarico dirigenziale volta per volta ricoperto si bilancia con la stabilità del rapporto di lavoro del dirigente e venendo meno la seconda si violano i principi stabiliti dagli artt. 3, 51, 97 e 98 Cost..

In secondo luogo, il fatto di far dipendere la decadenza del dirigente di ruolo non da fatti dipendenti dal comportamento del dirigente (quali suoi inadempimenti nell'espletamento della prestazione lavorativa, esiti significativamente negativi della sua valutazione professionale, gravi illeciti disciplinari) ovvero da situazioni oggettive (quali ipotesi di esubero del personale), ma da eventi legati unicamente alle scelte volontarie dell'amministrazione sulle quali il dirigente non può incidere (quale, appunto, il mancato conferimento dell'incarico) sono del tutto contrastanti con i principi generali in materia di rapporto di impiego subordinato, in cui il lavoratore ha il dovere, ma anche il diritto, di espletare le mansioni per le quali è assunto, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede.

In terzo luogo, la disposizione in questione è palesemente contraria ai principi costituzionali di ragionevolezza, buon andamento e di imparzialità dell'amministrazione pubblica di cui agli artt. 3, 51, 97 e 98 della Costituzione, dal momento che sussiste il rischio concreto che l'organo di direzione politica possa utilizzare l'istituto della decadenza per "piegare" – in modo più o meno evidente – la volontà del dirigente per il compimento di atti illegittimi o, comunque, irrispettosi dei canoni di buon andamento dell'amministrazione (con conseguente danno ai cittadini). Altresì, a prescindere da eventuali esplicite "pressioni", la decadenza dal ruolo concepita quale effetto del mero mancato conferimento di un incarico dirigenziale, non può che operare alla stregua di una "spada di Damocle" che pesa costantemente sul capo del dirigente pubblico, soprattutto di quelli che non ritengono opportuno ricorrere a "sponsor" politici per avere, quale unico "sponsor" il cittadino, dal momento che essi, in ogni atto o comportamento (soprattutto in quelli di un certo rilievo o interesse) sarebbero istintivamente portati a porsi il problema di evitare ipotetiche soluzioni "sgradite" all'organo politico piuttosto che ricercare appropriate in tema di rispetto della legge e dei principi di buona amministrazione (principi, si ribadisce, garantiti dall'art. 97 della Costituzione, che informa l'organizzazione degli uffici pubblici a principi di buon andamento e di imparzialità, e dal successivo art. 98, che pone gli impiegati pubblici al servizio della Nazione).

A ben vedere, peraltro, nell'attuale tessuto normativo già sussistono adeguati strumenti che consentano all'amministrazione di ben funzionare espungendo (ove ciò sia il vero problema e, nel contempo, l'amministrazione davvero lo voglia) il dirigente che non adempie adeguatamente le proprie funzioni in modo appropriato al ruolo che occupa. Si pensi:

- agli strumenti di misurazione della *performance* di cui al d.lgs. n. 150/2009 s.m.i. e alle consequenziali valutazioni di *performance* individuale; come è noto, gli esiti di una valutazione negativa – ove reiterati nel tempo – possono portare già oggi alla risoluzione del rapporto di pubblico impiego, previa adeguata contestazione, nei modi previsti dai relativi C.C.N.L. (qualora, poi, si neghi

l'efficacia di tali strumenti, che non consentano di misurare realmente la prestazione del dirigente è da replicarsi che eventuali negligenze in proposito possono essere ascritte all'amministrazione, ed in particolare al vertice politico-amministrativo ed i suoi più diretti collaboratori, chiamati ad impostare gli obiettivi, ma non certamente al singolo dirigente assegnatario degli stessi);

- al fatto che il dirigente, come tutti i dipendenti, è soggetto al potere disciplinare dell'amministrazione ai sensi del codice di comportamento di cui all'art. 54 d. lgs. n. 150/2009 e, comunque, agli artt. 55 ss. d.lgs. n. 165/2001 s.m.i.; eventuali illeciti possono, ove sussistano i presupposti di gravità, portare anche al recesso dal rapporto di pubblico impiego (anche in tal caso, eventuali critiche alla reale effettività di tali norme non possono essere ascritte al singolo dirigente ma all'amministrazione);
- al fatto che il dirigente può essere collocato già ora in mobilità, come *extrema ratio* nel caso di esuberi dell'amministrazione, in particolare ai sensi dell'art. 33 d. lgs. 165/2001, laddove non sia possibile ricollocarlo utilmente presso altri enti.

In sostanza, esiste già oggi un ventaglio di strumenti normativi che permettono di risolvere eventuali criticità che tocchino soggettivamente o oggettivamente il dirigente pubblico e che possono portare, in situazioni oggettivamente rilevanti, anche alla cessazione del rapporto di impiego. Inserire una mera decadenza dovuta a mancata assegnazione di un incarico non può che giustificarsi se non dall'intenzione del *policy maker* (ed in particolare dell'organo politico) di garantirsi un sistematico ed indiretto condizionamento dell'operato di tutti i dirigenti, soggetti alla "spada di Damocle" del possibile licenziamento con conseguente lesione del principio di imparzialità dell'amministrazione di cui all'art. 97 Cost. e del principio di resa di un servizio esclusivo nell'interesse della Nazione di cui all'art. 98 Cost..

Ne discende, dunque, una modifica talmente radicale dello *status* dei dirigenti pubblici – e, per quelli già incardinati nei ruoli delle amministrazioni, del loro patrimonio giuridico in termini di diritti soggettivi – da rendere incomprensibile individuare chi possa beneficiare di tale istituto, quanto meno in termini di buon andamento dell'amministrazione; in realtà, detto istituto, ove attuato, comporterà un verosimile arretramento dell'imparzialità e del buon andamento dell'amministrazione, garantendo un costante condizionamento politico sull'operato dei dirigenti e, a ben vedere, ciò, a tutto danno dei cittadini.

Da ultimo, si sottolinea che, onde pervenire allo stesso risultato previsto nel testo base presentato del Governo, ossia a ridurre il più possibile rischi di inefficienze dovuti alla presenza di dirigenti inadeguati all'espletamento delle relative funzioni nel rispetto, però, dei diritti dei lavoratori e dei principi costituzionali, è più che sufficiente (e non comporta la violazione di alcun principio costituzionale o di alcun principio generale in materia di rapporto di lavoro) la costruzione di un sistema di valutazione del personale adeguato ed appropriato, come, del resto, già previsto nel presente disegno di legge delega.

Tuttavia, laddove comunque si intendesse approvare un simile criterio nella legge delega, fermi restando i dubbi di legittimità costituzionale già evidenziati, appare non solo ragionevole ma addirittura necessario prevedere che la durata del periodo di disponibilità non possa essere inferiore alla durata degli incarichi, giacché, se così fosse, qualsiasi possibilità di effettivo ricollocamento verrebbe in concreto preclusa, ingenerando l'effetto di uno "*spoils system*" attuato, di fatto, attraverso un mero comportamento passivo dell'amministrazione (il "non conferire un incarico"), nonostante tale istituto sia stato più volte dichiarato costituzionalmente illegittimo dalla Consulta a partire dalla Sentenza n. 233/2006 e dunque estraneo e incompatibile rispetto al nostro ordinamento.

Il presente emendamento non comporta oneri per la finanza pubblica.

#### TESTO DELL'ARTICOLO

Testo attuale

h) con riferimento ai dirigenti privi di incarico: erogazione del trattamento economico fondamentale e della parte fissa della retribuzione, maturata prima della data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al presente comma, ai dirigenti privi di incarico e loro collocamento in disponibilità; disciplina della decadenza dal ruolo unico a seguito di un determinato periodo di collocamento in disponibilità; loro diritto all'aspettativa senza

assegni per assumere incarichi in altre amministrazioni ovvero nelle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche, o per svolgere attività lavorativa nel settore privato, con sospensione del periodo di disponibilità; possibile destinazione allo svolgimento di attività di supporto presso le suddette amministrazioni o presso enti privi di scopo di lucro, con il consenso dell'interessato, senza conferimento di incarichi dirigenziali e senza retribuzioni aggiuntive;

Testo con le modifiche

h) con riferimento ai dirigenti privi di incarico: erogazione del trattamento economico fondamentale e della parte fissa della retribuzione, maturata prima della data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al presente comma, ai dirigenti privi di incarico e loro collocamento in disponibilità; disciplina della decadenza dal ruolo unico a seguito di un determinato periodo di collocamento in disponibilità *non inferiore a cinque anni*; loro diritto all'aspettativa senza assegni per assumere incarichi in altre amministrazioni ovvero nelle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche, o per svolgere attività lavorativa nel settore privato, con sospensione del periodo di disponibilità; possibile destinazione allo svolgimento di attività di supporto presso le suddette amministrazioni o presso enti privi di scopo di lucro, con il consenso dell'interessato, senza conferimento di incarichi dirigenziali e senza retribuzioni aggiuntive;

## **EMENDAMENTO 9**

All'art. 9, comma 1, lettera h), le parole “*possibile destinazione allo svolgimento di attività di supporto presso le suddette amministrazioni o presso enti privi di scopo di lucro, con il consenso dell'interessato, senza conferimento di incarichi dirigenziali e senza retribuzioni aggiuntive*”, sono sostituite dalle parole: “*possibile destinazione allo svolgimento di attività di supporto, di natura dirigenziale, presso amministrazioni pubbliche o presso enti privi di scopo di lucro, nel rispetto dei principi in materia di rapporto di lavoro subordinato e con il consenso dell'interessato, senza conferimento di incarichi di direzione di strutture di amministrazione attiva e la parte di retribuzione ad essi connessa.*”

### **Relazione:**

Col presente emendamento si conferisce maggiore chiarezza al rapporto di lavoro del dirigente pubblico e se ne garantisce la “dignità professionale”, anche qualora non gli venga affidato un incarico di direzione di strutture amministrative. In tal senso, le modifiche essenziali del testo presentato dal Governo si sostanziano: nell'imporre al legislatore delegato (e conseguentemente all'amministrazione), il rispetto dei principi generali in materia di rapporto di lavoro subordinato (in particolare il principio di buona fede e correttezza nella gestione dello stesso), i quali, proprio a motivo della loro generalità, non possono non riferirsi anche ai dirigenti pubblici; nello specificare che l'attribuzione di “incarichi di supporto”, anche non comportando il conferimento di incarichi di direzione di strutture e la correlativa quota di retribuzione, non può comportare una sorta di demansionamento forzato del dirigente (demansionamento che può dipendere solo ed esclusivamente dall'esito negativo di valutazioni). L'emendamento non comporta oneri a carico della finanza pubblica.

### **TESTO DELL'ARTICOLO**

#### Testo attuale

h) con riferimento ai dirigenti privi di incarico: erogazione del trattamento economico fondamentale e della parte fissa della retribuzione, maturata prima della data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al presente comma, ai dirigenti privi di incarico e loro collocamento in disponibilità; disciplina della decadenza dal ruolo unico a seguito di un determinato periodo di collocamento in disponibilità; loro diritto all'aspettativa senza assegni per assumere incarichi in altre amministrazioni ovvero nelle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche, o per svolgere attività lavorativa nel settore privato, con sospensione del periodo di disponibilità; *possibile destinazione allo svolgimento di attività di supporto presso le suddette amministrazioni o presso enti privi di scopo di lucro, con il consenso dell'interessato, senza conferimento di incarichi dirigenziali e senza retribuzioni aggiuntive*;

#### Testo con le modifiche

h) con riferimento ai dirigenti privi di incarico: erogazione del trattamento economico fondamentale e della parte fissa della retribuzione, maturata prima della data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al presente comma, ai dirigenti privi di incarico e loro collocamento in disponibilità; disciplina della decadenza dal ruolo unico a seguito di un determinato periodo di collocamento in disponibilità; loro diritto all'aspettativa senza assegni per assumere incarichi in altre amministrazioni ovvero nelle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche, o per svolgere attività lavorativa nel settore privato, con sospensione del periodo di disponibilità; *possibile destinazione allo svolgimento di attività di supporto, di natura dirigenziale, presso amministrazioni pubbliche o presso enti privi di scopo di lucro, nel rispetto dei principi in materia di rapporto di lavoro subordinato e con il consenso dell'interessato, senza conferimento di incarichi di direzione di strutture di amministrazione attiva e la parte di retribuzione ad essi connessa.*

## **EMENDAMENTO 10**

### **Testo:**

All'art. 9, comma 1, lettera l), dopo le parole “*l) con riferimento alla responsabilità dei dirigenti: riordino delle disposizioni legislative relative alle ipotesi di responsabilità dirigenziale, amministrativo-contabile e disciplinare dei dirigenti e ridefinizione del rapporto tra responsabilità dirigenziale e responsabilità amministrativo-contabile, con particolare riferimento alla esclusiva imputabilità ai dirigenti della responsabilità per l'attività gestionale, con limitazione della responsabilità dirigenziale alle ipotesi di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*” sono inserite le parole: “*contestuale individuazione delle ipotesi residue di responsabilità amministrativo-contabile degli organi titolari della funzione di indirizzo politico*”.

### **Relazione:**

Nonostante il principio di separazione tra attività di indirizzo politico e attività di gestione amministrativa sia presente nell'ordinamento e sia obiettivo della riforma rafforzare tale principio, non vi è dubbio che permangono situazioni in cui, in quasi tutte le amministrazioni, provvedimenti a contenuto gestionale sono in concreto adottati dall'organo di direzione politica, in piena autonomia, e dunque a prescindere dall'eventuale imputabilità alla dirigenza, ragion per cui pare opportuno individuare e classificare puntualmente le ipotesi residue di eventuale responsabilità amministrativo-contabile imputabili all'organo di direzione politica, di modo che sia possibile escludere con certezza l'imputabilità dell'organo di direzione politica ogni qual volta non si sia in presenza di un'ipotesi tra quelle tassativamente individuate.

Il presente emendamento non comporta oneri per la finanza pubblica.

#### TESTO DELL'ARTICOLO

##### Testo attuale

l) con riferimento alla responsabilità dei dirigenti: riordino delle disposizioni legislative relative alle ipotesi di responsabilità dirigenziale, amministrativo-contabile e disciplinare dei dirigenti e ridefinizione del rapporto tra responsabilità dirigenziale e responsabilità amministrativo-contabile, con particolare riferimento alla esclusiva imputabilità ai dirigenti della responsabilità per l'attività gestionale, con limitazione della responsabilità dirigenziale alle ipotesi di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; limitazione della responsabilità disciplinare ai comportamenti effettivamente imputabili ai dirigenti stessi;

##### Testo con le modifiche

l) con riferimento alla responsabilità dei dirigenti: riordino delle disposizioni legislative relative alle ipotesi di responsabilità dirigenziale, amministrativo-contabile e disciplinare dei dirigenti e ridefinizione del rapporto tra responsabilità dirigenziale e responsabilità amministrativo-contabile, con particolare riferimento alla esclusiva imputabilità ai dirigenti della responsabilità per l'attività gestionale, con limitazione della responsabilità dirigenziale alle ipotesi di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; *contestuale individuazione delle ipotesi residue di responsabilità amministrativo-contabile degli organi titolari della funzione di indirizzo politico*; limitazione della responsabilità disciplinare ai comportamenti effettivamente imputabili ai dirigenti stessi;

#### EMENDAMENTO 11

All'art. 9, comma 1, dopo la lettera o), è inserita la lettera p) dal seguente tenore letterale: “p) *con riferimento alla giurisdizione: devoluzione alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, in funzione di giudice del lavoro, delle controversie in materia di conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali, collocamento in disponibilità dei dirigenti e decadenza dai ruoli di cui al precedente comma 1, lettera b)*”.

##### Relazione:

Gli oltre quindici anni di devoluzione al giudice ordinario delle controversie in materia di pubblico impiego contrattualizzato, a far data dal D.Lgs. n. 80/1998, hanno messo in luce le notevoli criticità emerse in relazione alla tematica del rapporto di lavoro dirigenziale, tanto che a tutt'oggi non sono rari i conflitti di giurisdizione tra il giudice amministrativo e il giudice ordinario, con orientamenti non univoci e spesso totalmente contrari sia alle indicazioni originariamente fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dai relazioni di accompagnamento del legislatore, sia dalla dottrina dominante.

Tali incertezze, causate essenzialmente da una presa di posizione della Suprema Corte di Cassazione che, *sua sponte*, ha disconosciuto la natura di “provvedimento amministrativo” del provvedimento di conferimento dell'incarico dirigenziale, e da tale assunto ha successivamente creato una serie di corollari che, tuttavia, alla prova dei fatti, sono risultati ampiamente distonici rispetto ai principi generali dell'ordinamento applicabili alla materia e più volte richiamati anche dalla Corte Costituzionale.

Infatti, a distanza di alcuni anni dalla storica sentenza della Suprema Corte di Cassazione, sez. lav., n. 5659 del 20 marzo 2004, con la quale essa stabiliva che anche gli incarichi dirigenziali sono conferiti “*con le capacità e i poteri del privato datore di lavoro*”, appare necessario e inevitabile rivedere tale orientamento, poiché esso, dal punto di vista sostanziale, entra in aperto conflitto con i più recenti

orientamenti della Consulta e, in particolare, con i principi espressi nella sentenza C.Cost. 29 ottobre 2008, n. 351 che fa della “*funzionalizzazione dell’attività della P.A. al perseguimento del pubblico interesse e della conseguente necessità per essa di agire secondo le regole proprie della sua connotazione pubblica*”, il principio costituzionale posto a fondamento della pronuncia stessa, indipendentemente dalla natura privatistica o pubblicistica del potere che essa è chiamata ad esercitare, sulla carta dell’applicazione degli artt. 3, 97 e 98 Cost..

Orbene, numerosi autori in dottrina, e parte della giurisprudenza, hanno dimostrato negli ultimi anni che laddove il D.Lgs. n. 165/2001 parla di “*provvedimento di conferimento dell’incarico*” fa esclusivo riferimento ad un provvedimento amministrativo, demolendo il dogma della presunta “natura privatistica” dell’atto di conferimento dell’incarico dirigenziale costruito dalla Cassazione, dato peraltro confermato dal fatto che la stessa Suprema Corte, in successive pronunce, contraddicendo sé stessa, ha stabilito che «*nel conferimento degli incarichi la P.A. è obbligata a prevedere ed effettuare valutazioni anche comparative, all’adozione di adeguate forme di partecipazione ai processi decisionali e ad esternare le ragioni giustificatrici delle scelte, alla luce anche delle clausole generali di correttezza e buona fede nonché dei principi di imparzialità e di buon andamento di cui all’art. 97 della Costituzione*» (Cfr. ad es. Cass., sez. Lav., sent. n. 9814 del 14 aprile 2008).

Appare pertanto necessario riportare la disciplina del conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali, nonché del collocamento in disponibilità dei dirigenti e della decadenza dai ruoli nell’ambito delle “*regole proprie della sua connotazione pubblica*”, e dunque nell’alveo della giurisdizione del giudice amministrativo, fatta eccezione per ciò che rimane regolato dal contratto che accede al provvedimento di conferimento dell’incarico (che vertendo esclusivamente in materia di rapporti economici, trova la sua naturale collocazione ancora presso il Giudice Ordinario). Tale previsione, peraltro, semplificando e dando certezza al quadro normativo consentirebbe di ridurre la “duplicazione di contenziosi” cui si è sinora assistito, con conseguente snellimento anche del carico di lavoro della magistratura.

Il presente emendamento non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

#### TESTO DELL’ARTICOLO

##### Testo attuale

##### Art. 9. (*Dirigenza pubblica*)

**1.** Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi in materia di dirigenza pubblica e di valutazione dei rendimenti dei pubblici uffici. I decreti legislativi sono adottati nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) ...(*omissis*)...;
- b) ...(*omissis*)...;
- c) ...(*omissis*)...;
- d) ...(*omissis*)...;
- e) ...(*omissis*)...;
- f) ...(*omissis*)...;
- g) ...(*omissis*)...;
- h) ...(*omissis*)...;
- i) ...(*omissis*)...;
- l) ...(*omissis*)...;
- m) ...(*omissis*)...;
- n) ...(*omissis*)...;
- o) ...(*omissis*)...;

**2.** ... (*omissis*) ...

**3.** ... (*omissis*) ...

##### Testo con le modifiche

##### Art.9. (*Dirigenza pubblica*)

**1.** Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi in materia di dirigenza pubblica e di valutazione dei rendimenti dei pubblici uffici. I decreti legislativi sono adottati nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) ...(*omissis*)...;
- b) ...(*omissis*)...;
- c) ...(*omissis*)...;
- d) ...(*omissis*)...;
- e) ...(*omissis*)...;
- f) ...(*omissis*)...;
- g) ...(*omissis*)...;
- h) ...(*omissis*)...;
- i) ...(*omissis*)...;
- l) ...(*omissis*)...;
- m) ...(*omissis*)...;
- n) ...(*omissis*)...;
- o) ...(*omissis*)...;

**p) con riferimento alla giurisdizione: devoluzione alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, in funzione di giudice del lavoro,**

*delle controversie in materia di conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali, collocamento in disponibilità dei dirigenti e decadenza dai ruoli di cui al precedente comma 1, lettera b);*

2. ... (omissis) ...

3. ... (omissis) ...

### **EMENDAMENTO 12**

All'art. 12, comma 1, lettera d), dopo le parole “definizione dei termini e delle modalità di svolgimento della funzione di consulenza in materia di contrattazione integrativa;” sono inserite le parole: “definizione delle aree della contrattazione collettiva nazionale in numero non superiore a sei, anche tenendo conto dell'istituzione dei ruoli di cui al precedente art. 9, comma 1, lettera b);

#### Relazione:

L'emendamento tiene conto della necessità di revisionare le aree di contrattazione previste dalla c.d. “Riforma Brunetta” (D.Lgs. n. 150/2009) anche in considerazione dell'istituzione dei ruoli di cui all'art. 9, comma 1, lettera b) del D.D.L..

Il presente emendamento non comporta oneri per la finanza pubblica.

#### TESTO DELL'ARTICOLO

##### Testo attuale

d) attribuzione all'Agenzia di cui all'articolo 46 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di funzioni di supporto tec-nico ai fini dell'attuazione delle lettere c) ed e) del presente comma, nonché di funzioni di supporto tecnico al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri nelle materie inerenti alla gestione del personale, previa stipula di apposita convenzione e rafforzamento della funzione di assistenza ai fini della contrattazione integrativa; concentrazione delle sedi di contrattazione integrativa, revisione del relativo sistema di controlli e potenziamento degli strumenti di monitoraggio sulla stessa; definizione dei termini e delle modalità di svolgimento della funzione di consulenza in materia di contrattazione integrativa; definizione delle materie escluse dalla contrattazione integrativa anche al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito e la parità di trattamento tra categorie omogenee, nonché di accelerare le procedure negoziali;

##### Testo con le modifiche

d) attribuzione all'Agenzia di cui all'articolo 46 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di funzioni di supporto tec-nico ai fini dell'attuazione delle lettere c) ed e) del presente comma, nonché di funzioni di supporto tecnico al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri nelle materie inerenti alla gestione del personale, previa stipula di apposita convenzione e rafforzamento della funzione di assistenza ai fini della contrattazione integrativa; concentrazione delle sedi di contrattazione integrativa, revisione del relativo sistema di controlli e potenziamento degli strumenti di monitoraggio sulla stessa; definizione dei termini e delle modalità di svolgimento della funzione di consulenza in materia di contrattazione integrativa; *definizione delle aree della contrattazione collettiva nazionale in numero non superiore a sei, anche tenendo conto dell'istituzione dei ruoli di cui al precedente art. 9, comma 1, lettera b);* definizione delle materie escluse dalla contrattazione integrativa, anche al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito e la parità di trattamento tra categorie omogenee, nonché di accelerare le procedure negoziali;

### **EMENDAMENTO 13**

#### Testo:

All'art. 12, comma 1, lettera n), dopo le parole "rafforzamento del principio di separazione tra indirizzo politico-amministrativo e gestione e del conseguente regime di responsabilità dei dirigenti, attraverso l'esclusiva imputabilità agli stessi della responsabilità amministrativo-contabile per l'attività gestionale" sono aggiunte le parole: "e contestuale individuazione delle ipotesi residue di responsabilità amministrativo-contabile degli organi titolari della funzione di indirizzo politico"

#### Relazione:

Nonostante il principio di separazione tra attività di indirizzo politico e attività di gestione amministrativa sia presente nell'ordinamento e sia obiettivo della riforma rafforzare tale principio, non vi è dubbio che permangono situazioni in cui, in quasi tutte le amministrazioni, provvedimenti a contenuto gestionale sono in concreto adottati dall'organo di direzione politica, in piena autonomia, e dunque a prescindere dall'eventuale imputabilità alla dirigenza, ragion per cui pare opportuno individuare e classificare puntualmente le ipotesi residue di eventuale responsabilità amministrativo-contabile imputabili all'organo di direzione politica, di modo che sia possibile escludere con certezza l'imputabilità dell'organo di direzione politica ogni qual volta non si sia in presenza di un'ipotesi tra quelle tassativamente individuate.

Il presente emendamento non comporta oneri per la finanza pubblica.

#### TESTO DELL'ARTICOLO

##### Testo attuale

n) rafforzamento del principio di separazione tra indirizzo politico-amministrativo e gestione e del conseguente regime di responsabilità dei dirigenti, attraverso l'esclusiva imputabilità agli stessi della responsabilità amministrativo-contabile per l'attività gestionale;

##### Testo con le modifiche

n) rafforzamento del principio di separazione tra indirizzo politico-amministrativo e gestione e del conseguente regime di responsabilità dei dirigenti, attraverso l'esclusiva imputabilità agli stessi della responsabilità amministrativo-contabile per l'attività gestionale *e contestuale individuazione delle ipotesi residue di responsabilità amministrativo-contabile degli organi titolari della funzione di indirizzo politico;*

### **EMENDAMENTO 14**

All'art. 13, comma 1, lettera a), dopo le parole "riconoscimento nei concorsi pubblici della professionalità acquisita da coloro che hanno avuto" sono soppresse le parole "rapporti di lavoro flessibile con la pubblica amministrazione" e sono inserite le seguenti: "con la pubblica amministrazione rapporti di lavoro flessibile o contratti a tempo determinato, purché l'accesso sia avvenuto a seguito di procedure selettive ad evidenza pubblica".

#### Relazione:

L'emendamento si ritiene necessario a garantire il rispetto del principio di accesso all'impiego nella pubblica amministrazione per concorso ai sensi dell'art. 97 Cost., anche se si tratti di incarichi a tempo determinato o rapporti di lavoro flessibile, giacché la mancata previsione di tale correttivo comporterebbe un indebito privilegio per coloro che siano stati in qualche modo beneficiati di incarichi pubblici *intuitu personae* (e una conseguente discriminazione per coloro i quali non hanno avuto simili "fortune"). L'esperienza acquisita nell'ambito della pubblica amministrazione, pertanto, può essere tenuta in considerazione nei concorsi a condizione che essa sia stata comunque maturata a seguito di una "legittima selezione".

TESTO DELL'ARTICOLO

Testo attuale

a) riconoscimento nei concorsi pubblici della professionalità acquisita da coloro che hanno avuto rapporti di lavoro flessibile con amministrazioni pubbliche;

Testo con le modifiche

a) riconoscimento nei concorsi pubblici della professionalità acquisita da coloro che hanno avuto *con la pubblica amministrazione rapporti di lavoro flessibile o contratti a tempo determinato, purché l'accesso sia avvenuto a seguito di procedure selettive ad evidenza pubblica;*