

Proposte emendative al ddl

(cancellate la parti da eliminare, in corsivo le parti da aggiungere)

Art. 1

(Delega al Governo all'adozione di disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

1. Il Governo è delegato ad emanare entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge uno o più decreti legislativi diretti ad introdurre disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, tenendo conto dei seguenti principi e criteri direttivi:

-) *introdurre uno “Statuto delle pubbliche funzioni” individuate come le attività svolte a tutela della collettività secondo i principi costituzionali di buon andamento ed imparzialità; nello Statuto delle pubbliche funzioni saranno individuati i requisiti del pubblico funzionario, il suo stato giuridico, i suoi diritti essenziali ed i doveri extra codice civile derivanti dal suo status.*
- a) adeguare le disposizioni relative all'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione delle norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, al fine di renderle coerenti con l'innovazione del quadro funzionale e dell'assetto organizzativo delle amministrazioni pubbliche; ~~stabilire una netta delimitazione degli ambiti di competenza delle fonti legislative e delle fonti contrattuali~~

~~nella disciplina del lavoro pubblico~~ ***individuare in modo dettagliato le materie oggetto della contrattazione collettiva, riservando alla legge quanto derivi dagli obblighi costituzionali;***

- b) ~~completare la distinzione~~ ***distinguere in modo concreto*** tra compiti e responsabilità di indirizzo politico-amministrativo e compiti e responsabilità di direzione delle amministrazioni pubbliche, precisando la natura ed i caratteri propri della funzione dirigenziale ***e consentendo al dirigente una reale indipendenza operativa dal potere politico;*** in particolare, eliminare i residui strumenti di intervento degli organi di governo sugli atti di competenza dei dirigenti, riaffermare la responsabilità dei dirigenti in ordine alle decisioni sull'organizzazione degli uffici ***ed a quella di natura professionale*** ed attribuire loro adeguati strumenti di gestione delle risorse finanziarie, ***strumentali ed umane*** che consentano l'effettivo esercizio di autonomi poteri di spesa ***e di gestione;*** chiarire che le determinazioni inerenti la gestione dei rapporti di lavoro non sono soggette a ricorsi amministrativi né a ricorso straordinario al Presidente della Repubblica;
- c) procedere, rimettendo le relative determinazioni agli atti organizzativi di cui al comma 1 dell'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, alla individuazione e alla rigorosa delimitazione, anche quantitativa in rapporto alla dotazione organica dei dirigenti di ciascuna amministrazione, degli incarichi dirigenziali aventi natura fiduciaria, distinguendo fra quelli riferiti ad uffici di diretta collaborazione dell'organo di governo e riguardanti funzioni di raccordo fra politica e amministrazione, e quelli relativi a posizioni di vertice dell'amministrazione o di coordinamento generale dell'attività di uffici dirigenziali, ovvero aventi ad oggetto l'adempimento di specifiche missioni o la realizzazione di progetti con dimensione temporalmente

definita; stabilire che il conferimento o la revoca di tali incarichi, i quali, ~~di norma, non comportano~~ **non possono comportare** l'esercizio di autonomi poteri di amministrazione e di gestione, avviene con atto unilaterale dell'organo di direzione politica, fatta salva la definizione con contratto individuale del trattamento economico, e fermo restando quanto previsto dall'art. 34 del decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito in legge 4 agosto 2006, n. 248;

- d) ridefinire la disciplina degli incarichi di funzioni dirigenziali non a carattere fiduciario nelle amministrazioni dello Stato, da conferire con ~~contratto~~ **atto unilaterale dell'amministrazione seguito dalla stipulazione del contratto individuale**, ~~previa~~ ~~negoziazione dell'oggetto e degli obiettivi da conseguire~~ **previa negoziazione dell'oggetto, degli obiettivi da conseguire e delle risorse umane, strumentali e finanziarie messe a disposizione** adottando per la individuazione dei soggetti destinatari forme di pubblicità e criteri di scelta, da specificare anche attraverso previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ispirati ai principi di trasparenza e imparzialità;
- e) limitare, anche sotto il profilo quantitativo, ed assoggettare a procedure ispirate ai medesimi principi di cui alla lettera d), l'affidamento di funzioni dirigenziali a soggetti non appartenenti ai ruoli dirigenziali delle amministrazioni interessate, circoscrivendo tale possibilità ai soli casi in cui si renda **assolutamente** necessaria ai fini dell'acquisizione di specifiche competenze professionali in relazione ai compiti da svolgere **e solo in conseguenza all'impossibilità di reperire tali competenze professionali in seno all'amministrazione**, ed escludendo, di norma, la reiterazione di tali incarichi; ~~e l'attribuzione degli stessi a dipendenti dell'amministrazione privi di qualifica dirigenziale~~ **in caso di carenza di organico ed in attesa di espletare le procedure concorsuali previste**

dalla legge, vietare l'assegnazione di doppi incarichi dirigenziali (c.d. interim) prevedendo l'attribuzione di incarichi dirigenziali, per un periodo massimo prestabilito non rinnovabile, ai vicedirigenti di cui all'articolo 17/bis del d.lgs165/2001, sulla base di procedure paraconcorsuali a loro riservate, ai quali riconoscere il medesimo trattamento economico dirigenziale, per il periodo del mandato; prevedere, altresì, l'obbligo per le Amministrazioni procedenti di bandire nuovi concorsi e/o far scorrere le graduatorie ancora in corso di validità entro il periodo massimo consentito per l'assegnazione provvisoria degli incarichi dirigenziali, pena la nullità degli incarichi attribuiti;

f) stabilire una dimensione temporale degli incarichi di funzioni dirigenziali che consenta una adeguata valutazione dell'operato dei dirigenti, articolandone la durata in relazione alle caratteristiche delle funzioni e degli obiettivi assegnati, e prevedendo, di norma, la rotazione negli incarichi di maggiore rilevanza; stabilire che le conferme, le mancate conferme e le revoche degli incarichi siano fondate esclusivamente sulle attitudini e le competenze professionali dei dirigenti, collegandole con gli esiti delle valutazioni annuali, da svolgersi con modalità e garanzie definite anche attraverso i contratti collettivi nazionali di lavoro, ed escludendo, in ogni caso, forme di rimozione automatica e prive di motivazioni per tutti i dirigenti preposti ad ~~attività di amministrazione e di gestione~~ **attività di amministrazione, di gestione, professionale, di ricerca o studio;**

~~g) razionalizzare ed integrare le disposizioni, anche di carattere procedurale e organizzativo, in tema di doveri di comportamento dei dirigenti e di responsabilità dirigenziale, differenziandole a seconda della natura fiduciaria o meno degli incarichi ricoperti, ed affidandone~~

~~la specifica disciplina ai contratti collettivi nazionali di lavoro; individuare con maggiore chiarezza le diverse ipotesi di responsabilità dirigenziale anche in rapporto alle forme di responsabilità disciplinare, riducendo la discrezionalità delle amministrazioni per gli incarichi non fiduciari e graduando in relazione alla differente rilevanza e gravità dei casi concreti le misure adottabili nelle ipotesi di valutazione negativa dei comportamenti e dell'attività dei dirigenti; migliorare la tutela antidiscriminatoria dei dirigenti pubblici, confermando l'unicità di disciplina legislativa con il settore privato, ma precisando i raccordi con le procedure riguardanti la specifica responsabilità dirigenziale pubblica e rafforzando la tutela processuale;~~

individuare con maggior chiarezza la natura delle responsabilità del dirigente pubblico affidandone la disciplina ai contratti collettivi nazionali di lavoro; prevedere nuovi organi di garanzia, di natura elettiva perfetta, ai quali il dirigente possa ricorrere in caso di valutazione negativa ovvero di revoca di incarico, dei quali facciano parte rappresentanti dei dirigenti stessi; migliorare la tutela antidiscriminatoria dei dirigenti pubblici individuando gli aspetti contrattuali in regime di diritto privato, le attribuzioni legate alla natura del rapporto d'impiego pubblico anche alla luce dello Statuto delle pubbliche funzioni di cui alla lettera •) e rafforzando la tutela legale del dirigente ponendo a carico dell'amministrazione ogni iniziativa di difesa nei confronti di azioni legate all'attività di servizio;

~~h) rivedere la disciplina delle incompatibilità per i dirigenti pubblici, articolandone le previsioni in base alla natura fiduciaria o meno degli incarichi svolti, e comunque prevedendo forme di incompatibilità e limitazioni più rigorose, con riferimento, tra l'altro, alla possibilità di ricoprire cariche pubbliche elettive e di esercitare attività economiche e~~

~~professionali, durante lo svolgimento dell'incarico e per congrui periodi successivi;~~

i) introdurre, anche attraverso la costituzione di un albo presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, elementi di unitarietà nella dirigenza statale *pubblica*, in ordine alla razionalizzazione delle modalità di reclutamento, *alla crescita professionale dei dirigenti* ed alla agevolazione della mobilità dei dirigenti fra le diverse amministrazioni dello Stato, fatta salva l'assegnazione ai ruoli delle singole amministrazioni in occasione del conferimento degli incarichi di funzioni, al fine di consentire la migliore utilizzazione della risorsa dirigenziale; rideterminare le articolazioni e i sistemi di progressione interni all'unica qualifica dirigenziale in base alle competenze acquisite ed alle capacità professionali dimostrate, indipendentemente dal livello e dalla durata degli incarichi ricoperti;

~~j) riordinare i sistemi per l'acquisizione della qualifica di dirigente nelle amministrazioni dello Stato e negli enti pubblici non economici, in modo tale da realizzare, fatte salve le specificità delle dirigenze tecniche, forme di reclutamento e di formazione unitarie, fondate esclusivamente sulla selezione per merito, attribuendo ad un unico organismo la responsabilità dello svolgimento delle procedure selettive e delle attività formative sia per i corsi concorsi aperti a soggetti esterni, che costituiscono lo strumento ordinario di accesso, sia per i concorsi riservati ai dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni in possesso di specifici requisiti culturali e professionali, e dei quali sia verificata la capacità generale di esercitare le funzioni dirigenziali; agevolare l'ingresso nella dirigenza di soggetti giovani, dotati di una qualificata formazione universitaria e post-universitaria, da collocare in posizioni anche di elevata responsabilità;~~

riordinare i sistemi per l'acquisizione della qualifica di dirigente prevedendo tre strumenti generali:

- 1) la selezione di funzionari direttivi appartenenti ad un'area predirigenziale in possesso di requisiti culturali, professionali e di comprovata capacità ad assolvere ai compiti ed alle responsabilità della funzione dirigenziale pubblica;*
- 2) la selezione di soggetti esterni, in possesso di requisiti culturali e specifica professionalità non riscontrabili all'interno dell'amministrazione;*
- 3) la selezione tramite corsi-concorsi aperti a soggetti esterni in possesso di requisiti culturali e professionali idonei.*

~~k) intervenire, anche mediante soppressione, sulla disciplina della vicedirigenza, tenendo conto dell'esigenza di adottare forme di regolazione, gestione e valorizzazione professionale del personale coerenti con i principi di efficienza e di flessibilità organizzativa delle pubbliche amministrazioni;~~

intervenire sulla disciplina della vicedirigenza individuando un'area contrattuale predirigenziale autonoma o inserita nelle aree contrattuali della dirigenza al fine di poter valorizzare il personale direttivo e consentire la definizione di un rapporto di lavoro coerente con i compiti affidati e con le responsabilità assunte; definire le procedure di accesso a regime a tale area predirigenziale nonché le modalità di accesso alla qualifica di dirigente come individuato nella precedente lettera j);

- l) definire sistemi di programmazione del fabbisogno del personale nelle amministrazioni pubbliche, anche attraverso l'introduzione, per specifiche amministrazioni, di criteri di acquisizione delle risorse umane in relazione alle proprie risorse finanziarie sulla base del rapporto tra entrate e spesa per il personale, distinguendo le misure relative agli accessi dall'esterno da quelle riguardanti le progressioni interne, con responsabilizzazione degli organi politici e gestionali

rispettivamente per la determinazione e per l'utilizzazione delle risorse finanziarie ed umane;

m) riordinare i sistemi per il reclutamento del personale, garantendone la periodicità e la continuità, introducendo meccanismi utili ad accelerare e decongestionare le procedure selettive, anche attraverso una più rigorosa e puntuale definizione dei requisiti di partecipazione, e prevedendo la possibilità di concorsi comuni a diverse amministrazioni;

n) semplificare ed accelerare le procedure della contrattazione collettiva di livello nazionale, rivedendo l'organizzazione e le funzioni dell'Aran e dei comitati di settore, *con particolare riferimento a quelli relativi alle amministrazioni dipendenti dalle Regioni ed Autonomie locali e dalla Sanità*, anche attraverso la previsione di un ruolo attivo di questi ultimi in sede di negoziazione, ed attribuendo immediata efficacia al contratto sottoscritto dalle parti; *razionalizzare le procedure per l'individuazione delle organizzazioni sindacali rappresentative tenendo conto dei principi costituzionali di democrazia sindacale e della necessità di individuare interlocutori sindacali realmente rappresentanti delle categorie interessate*;

o) *razionalizzare lo scenario complessivo dei sistemi contrattuali prevedendo un ambito di dirigenza gestionale per dirigenti e predirigenti, un ambito di dirigenza professionale e scientifica per professionisti e ricercatori di enti pubblici di ricerca ed un ambito per il personale ed i quadri*; rivedere le disposizioni sui rapporti fra i diversi livelli della contrattazione collettiva per i lavoratori dipendenti dalle amministrazioni pubbliche, rafforzando il ruolo dei contratti nazionali nella determinazione di strumenti e procedure che evitino

l'introduzione nei contratti integrativi di norme estranee o non coerenti con i criteri e gli obiettivi stabiliti nella contrattazione nazionale e con la distinzione tra materie di contrattazione e materie affidate ad istituti di partecipazione, ed affidando agli stessi contratti nazionali la definizione di regole che contrastino la dispersione e la frantumazione degli ambiti e delle sedi di contrattazione integrativa;

- p) consentire alla contrattazione collettiva di regolare i percorsi professionali dei lavoratori attraverso la definizione di procedure selettive ispirate ai principi di trasparenza ed imparzialità *e sulla base di precisi requisiti culturali e professionali*, al fine di premiare la professionalità effettivamente acquisita grazie all'esperienza lavorativa, e che sia valutata come adeguata alle nuove funzioni da svolgere;
- q) aggiornare le disposizioni in materia di forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale nelle pubbliche amministrazioni, al fine di circoscrivere sotto il profilo tipologico e limitare quantitativamente l'utilizzazione di tali strumenti, rendendoli coerenti con le esigenze funzionali ed organizzative delle pubbliche amministrazioni, e salvaguardando il principio dell'affidamento alla contrattazione collettiva della relativa disciplina;
- r) realizzare il coordinamento, anche attraverso modifiche sostanziali, delle disposizioni che disciplinano la mobilità temporanea all'estero dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, secondo criteri di razionalizzazione e semplificazione delle procedure, assicurando comunque che in sede di valutazione del servizio svolto presso gli Stati dell'Unione europea e presso gli organismi comunitari od internazionali siano rispettate le condizioni di non discriminazione e parità di trattamento rispetto a quello prestato in Italia;

- s) agevolare la mobilità volontaria, anche temporanea, dei dipendenti pubblici fra sedi e amministrazioni diverse, individuando, in particolare, metodologie e modalità che favoriscano l'incontro fra la domanda delle amministrazioni con carenze di personale e l'offerta dei lavoratori interessati, ***comprendendo anche la possibilità di <scambio> di posto tra dipendenti appartenenti a qualifiche omogenee***; razionalizzare le forme della mobilità del personale dirigenziale e non dirigenziale connessa a processi di riorganizzazione o al trasferimento di funzioni e compiti amministrativi, in relazione ai principi del rispetto del fabbisogno professionale e del contenimento dei costi delle amministrazioni; ***favorire la mobilità volontaria, in caso di necessità di ufficio, anche attraverso riconoscimenti economici diretti o percorsi formativi premianti in termini di percorso professionale***;
- t) limitare fortemente la possibilità di cumulo di impieghi ed incarichi dei pubblici dipendenti, e riordinare, fatta salva la specifica disciplina per i dirigenti, le disposizioni in tema di incompatibilità, al fine di procedere ad una loro razionalizzazione attraverso semplificazioni procedurali, specie in ordine al sistema delle autorizzazioni per lo svolgimento di incarichi retribuiti, ed una migliore articolazione di istituti, casi ed ipotesi concrete; ***escludere dalle incompatibilità e dalle autorizzazioni gli incarichi conseguenti a funzioni sindacali e/o di rappresentanza della categoria professionale***;
- u) confermare e rafforzare l'attribuzione in via generale al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, della giurisdizione sulle controversie di lavoro individuali e collettive relative ai rapporti alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, razionalizzando, anche mediante soppressione, le forme di intervento dell'Aran e della

Presidenza del Consiglio dei ministri in tali controversie in funzione della riduzione dei tempi del contenzioso; ***consolidare il ruolo della conciliazione e dell'arbitrato chiarendo anche i poteri e le responsabilità in capo al funzionario delegato dall'amministrazione;***

v) rivedere e semplificare, in funzione della celere definizione delle questioni e della riduzione dei tempi del contenzioso, le disposizioni riguardanti l'interpretazione autentica dei contratti collettivi e l'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi, in particolare escludendo l'attribuzione di valore giuridico ad interpretazioni unilaterali;

w) operare gli opportuni adeguamenti formali delle disposizioni concernenti le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, per assicurarne il miglior coordinamento sistematico, perseguendo la semplificazione del linguaggio e la chiarezza testuale.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono emanati ***sentite le organizzazioni sindacali rappresentative del pubblico impiego, sentito il parere, considerato acquisito se non rilasciato entro 60 giorni, delle Commissioni parlamentari permanenti per gli Affari costituzionali di Camera e Senato e*** previo parere espresso dalla Conferenza unificata Stato-regioni-città e autonomie locali, in relazione all'applicabilità delle norme ivi previste agli enti rispettivamente rappresentati.