

DISEGNO DI LEGGE RECANTE  
DELEGHE AL GOVERNO PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PUBBLICA  
AMMINISTRAZIONE

## ART. 1

*(Delega per la riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni)*

1. Al fine di conseguire una migliore organizzazione del lavoro e realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico per migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese, nonché al fine di coordinare le disposizioni vigenti in materia di pubblico impiego, apportando le modifiche necessarie per garantire la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa, anche attraverso l'elaborazione di testi unici, il Governo è delegato ad adottare, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi di cui agli articoli 2, 3, 4, 5 e 6 volti a riformare, mediante modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e di ogni altra disposizione in materia, la disciplina sul lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, con esclusione del personale di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.
2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati nell'osservanza dei principi e criteri direttivi fissati dagli articoli da 2 a 6, su proposta del Ministro delegato per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e del parere del Consiglio di Stato, che è reso nel termine di quarantacinque giorni dalla data di trasmissione di ciascuno schema di decreto legislativo, decorso il quale il Governo può comunque procedere. Lo schema di ciascun decreto legislativo è successivamente trasmesso alle Camere per l'espressione dei pareri delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che si pronunciano nel termine di sessanta giorni dalla data di trasmissione, decorso il quale il decreto legislativo può essere comunque adottato. Se il termine previsto per il parere cade nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto al comma 1 o successivamente, la scadenza medesima è prorogata di novanta giorni. Il Governo, qualora non intenda conformarsi ai pareri parlamentari, trasmette nuovamente i testi alle Camere con le sue osservazioni e con eventuali modificazioni, corredate dei necessari elementi integrativi di informazione e motivazione. Le Commissioni competenti per materia possono esprimersi sulle osservazioni del Governo entro il termine di dieci giorni dalla data della nuova trasmissione. Decorso tale termine, i decreti possono comunque essere adottati.

3. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo può adottare, nel rispetto dei principi e criteri direttivi e della procedura stabiliti dal presente articolo, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive.
4. Le disposizioni della presente legge si applicano, in quanto compatibili e ferma la specificità dei rispettivi ordinamenti, anche al personale dei comparti dell'istruzione, della ricerca e della sanità.

## ART. 2

### *(Delega in materia di accesso al pubblico impiego)*

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a ridefinire, anche mediante la riduzione dei tempi e dei costi delle procedure concorsuali, le modalità di accesso al pubblico impiego, compreso quello alla dirigenza.
2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi
  - a) prevedere, nel rispetto della disciplina di cui agli articoli 35 e 35-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prove differenziate, di tipo teorico e pratico, in relazione alle professionalità da reclutare e orientate a selezionare i candidati migliori sulla base delle competenze possedute;
  - b) estendere alle Province, alle Città metropolitane, ai Comuni, alle Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, nonché agli enti dagli stessi controllati, l'obbligo di reclutare dirigenti e figure professionali omogenee secondo le modalità previste dall'articolo 4, comma 3-*quinqüies*, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dall'articolo 35, comma 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
  - c) prevedere incentivi, in favore delle Regioni e delle altre pubbliche amministrazioni, diverse da quelle di cui alla lettera b), che decidano di procedere al reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali omogenee secondo le modalità previste dall'articolo 4, comma 3-*quinqüies*, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dall'articolo 35, comma 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
  - d) prevedere lo svolgimento, nella fase del reclutamento e in occasione delle progressioni di carriera, di verifiche psico-attitudinali nonché quelle

- finalizzate all'accertamento anche del possesso di adeguate capacità relazionali, ivi compresa l'attitudine al lavoro di gruppo;
- e) diffondere l'uso degli strumenti informatici anche ai fini dello svolgimento delle procedure selettive;
  - f) prevedere, per tutte le procedure concorsuali, che i componenti delle commissioni esaminatrici siano individuati esclusivamente tra i soggetti iscritti nell'Albo nazionale dei componenti delle commissioni esaminatrici di concorso, da istituire presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che lo gestisce e lo aggiorna, e articolato anche su base regionale e per aree tematiche omogenee, nel quale possono essere iscritti i soggetti, anche collocati in quiescenza da non più di quattro anni, in possesso di requisiti di compatibilità e moralità, nonché di comprovata competenza ed elevata professionalità;
  - g) rafforzare lo spirito di servizio dei dipendenti pubblici nello svolgimento delle relative funzioni, anche estendendo l'obbligo del giuramento.

### ART. 3

*(Delega per favorire il merito e la premialità)*

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a prevedere strumenti per assicurare il miglioramento dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche e della qualità dei servizi erogati ai cittadini, il riconoscimento e la valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici rispetto al contributo prestato, anche in funzione del conferimento, rinnovo o revoca degli incarichi dirigenziali, nonché dell'individuazione di specifici sviluppi di carriera del personale dirigenziale e non.
2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
  - a) ridefinire la vigente disciplina in materia di misurazione e valutazione della *performance* delle amministrazioni pubbliche, anche con riflessi differenziati ai fini delle progressioni di carriera e del riconoscimento della retribuzione accessoria, assicurando la riduzione degli oneri amministrativi, l'oggettività e la trasparenza dei procedimenti di valutazione, il coinvolgimento dell'utenza, laddove esistente, e di soggetti esterni alle pubbliche amministrazioni. In particolare prevedere:
    - 1) l'istituzione di un Sistema nazionale di valutazione della *performance* coordinato dal Dipartimento della funzione pubblica, finalizzato anche all'individuazione e condivisione delle buone pratiche in materia di gestione del ciclo della *performance*;

2) il coinvolgimento di soggetti che, in qualità di utenti, sono in rapporto diretto con l'amministrazione;

3) l'utilizzazione di soggetti, anche estranei alla pubblica amministrazione, in possesso di una comprovata competenza in materia di organizzazione amministrativa e di gestione delle risorse umane, con funzioni di supporto:

3.1 nel processo di elaborazione degli obiettivi dell'amministrazione e di quelli assegnati al personale dirigenziale anche in relazione alla verifica della loro effettiva qualità, coerenza e significatività;

3.2 nella fase di accertamento del conseguimento degli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale del personale dirigenziale,

3.3 nella valutazione delle competenze del personale, dirigenziale e non;

3.4 nella valutazione dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione e dell'organizzazione amministrativa;

4) l'obbligo, per ciascuna amministrazione, di fornire e comunque di rendere pienamente conoscibili tutte le informazioni occorrenti per procedere allo svolgimento delle attività di cui al numero 3);

5) rendere effettiva la confrontabilità della *performance* organizzativa delle amministrazioni attraverso la definizione di indicatori comuni, monitorati da sistemi omogenei di controllo di gestione, anche allo scopo di individuare le migliori pratiche e favorire la loro diffusione;

6) la previsione, in conformità ai principi di proporzionalità e adeguatezza, nelle ipotesi di mancata ovvero non adeguata gestione del ciclo della *performance* da parte delle pubbliche amministrazioni, dell'inibizione dell'esercizio delle facoltà assunzionali, del divieto di conferimento di incarichi ai sensi dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, del divieto di procedere all'erogazione delle componenti del trattamento accessorio legate alla valutazione della *performance* individuale;

7) la previsione del divieto di erogare, in tutto o in parte, la retribuzione di risultato, in conformità ai principi di proporzionalità e adeguatezza, nelle ipotesi di mancata applicazione da parte del personale dirigenziale delle disposizioni in materia di misurazione e valutazione della *performance*, ivi compreso di quelle relative all'obbligo di procedere ad un'adeguata differenziazione delle valutazioni;

8) il coordinamento con la disciplina sui controlli di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, assicurando la semplificazione e la riduzione degli oneri amministrativi, nonché eliminando sovrapposizioni con la nuova disciplina in materia di valutazione;

9) la revisione, alla luce dei principi di cui al presente articolo, della disciplina degli organismi indipendenti di valutazione, anche prevedendo l'adeguamento dell'organizzazione delle attuali strutture tecniche permanenti;

- b) prevedere, nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno, lo svolgimento di concorsi per titoli ed esami riservati al personale dipendente con le valutazioni migliori nell'ultimo triennio.

#### ART. 4

*(Delega per il riordino della disciplina della dirigenza)*

1. Fermo quanto previsto dall'articolo 2, l'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato ad incentivare la qualità della prestazione lavorativa dei dirigenti, anche al fine di incrementarne la produttività e di migliorare l'immagine e l'efficienza della pubblica amministrazione.
2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
  - a) relativamente ai requisiti per l'accesso alla dirigenza
    - 1) rivedere i requisiti necessari per l'accesso alla qualifica di dirigente, assicurando la differenziazione in ragione della specificità e natura dell'incarico da conferire e l'adeguata valorizzazione della competenza, della capacità professionale anche di tipo organizzativo e, in caso di dipendenti pubblici, delle valutazioni conseguite;
  - b) relativamente alle modalità di accesso alla dirigenza, prevedere:
    - 1) per l'accesso alla qualifica di dirigente dei ruoli istituiti presso ciascuna amministrazione ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, lo svolgimento di concorsi pubblici esclusivamente da parte della Scuola nazionale dell'amministrazione, assicurando l'equivalenza dei requisiti di esperienza, capacità professionale e di competenza necessari per la partecipazione agli stessi sia da parte dei dipendenti pubblici sia da parte dei soggetti estranei alla pubblica amministrazione;
    - 2) nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno, lo svolgimento, da parte della Scuola nazionale dell'amministrazione, di concorsi per titoli ed esami riservati al personale dipendente che abbia conseguito le valutazioni migliori nell'ultimo triennio;
    - 3) per l'accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia dei ruoli istituiti presso ciascuna amministrazione ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e ferme le previsioni di cui al terzo periodo del comma 1 del medesimo articolo 23 e dell'articolo 28-bis dello stesso decreto legislativo, lo svolgimento, da parte della Scuola nazionale dell'amministrazione, per una quota dei posti non superiore al cinquanta per cento di quelli che si rendono disponibili nell'arco di un

triennio a seguito di cessazione dal servizio e differenziata in base alle dimensioni di ciascuna amministrazione, di concorsi per titoli ed esami riservate ai dirigenti di seconda fascia, anche non appartenenti ai ruoli delle amministrazioni interessate, e finalizzate all'accertamento in concreto del possesso delle competenze e delle capacità professionali, anche di tipo organizzativo, richieste in considerazione della complessità del posto di funzione da ricoprire;

- 4) confermare le vigenti disposizioni in materia di reclutamento dei dirigenti scolastici;

c) relativamente al conferimento, alla conferma e alla revoca degli incarichi dirigenziali:

- 1) ridefinire i criteri, nel rispetto dei principi di trasparenza, di rotazione, di parità di genere e di valorizzazione del merito, favorendo lo scambio di esperienze e la crescita professionale del dirigente;
- 2) individuare i requisiti indispensabili per il conferimento degli incarichi di livello dirigenziale generale ai dirigenti di seconda fascia, valorizzando la capacità professionale e i risultati conseguiti nell'ambito degli incarichi già espletati;
- 3) prevedere la possibilità di rinnovare, in deroga agli obblighi di pubblicità previsti dall'articolo 19, comma 1-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per una sola volta, l'incarico a condizione che sussistano tutti i seguenti presupposti:
  - 3.1 alta specializzazione dei compiti dell'ufficio da ricoprire;
  - 3.2 elevata competenza professionale dell'interessato;
  - 3.3 livello significativo dei risultati conseguiti dall'interessato nell'espletamento dell'incarico;
- 4) prevedere l'aumento delle quote percentuali di dotazione organica, nel limite massimo del 30 per cento, con possibilità di modulare il suddetto limite in relazione al numero dei posti dirigenziali previsti nei ruoli delle singole amministrazioni, entro cui, in base alle vigenti disposizioni, è possibile il conferimento degli incarichi ai dirigenti appartenenti ai ruoli di altre pubbliche amministrazioni e semplificare le relative procedure, eventualmente anche eliminando l'obbligo del rilascio del nulla osta da parte dell'amministrazione di appartenenza;
- 5) modificare la vigente disciplina in materia di conferimento degli incarichi ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione, assicurandone l'omogeneità nei vari settori anche relativamente alle quote percentuali di dotazione organica, nel rispetto del principio dell'adeguata valorizzazione delle professionalità interne e della

conferibilità degli incarichi soltanto laddove non sia possibile rinvenire le occorrenti competenze all'interno dell'amministrazione;

- 6) implementare la banca dati della dirigenza statale, in modo da consentire, tra l'altro, la consultazione e l'aggiornamento del curriculum vitae del dirigente, l'individuazione dell'incarico attualmente ricoperto, nonché la pubblicazione degli avvisi relativi al conferimento degli incarichi dirigenziali;
- d) relativamente alla disciplina del rapporto di lavoro e del trattamento retributivo:
- 1) confermare il principio di separazione tra vertice politico e amministrativo di cui agli articoli 4 e 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
  - 2) confermare le previsioni degli articoli 15, 16, 17, 23 e 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, relativamente alle qualifiche e alle attribuzioni degli uffici dirigenziali, nonché dell'istituzione di ruoli dirigenziali presso ciascuna amministrazione;
  - 3) prevedere che la retribuzione del personale con qualifica dirigenziale sia determinata secondo i criteri di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e nel rispetto del principio dell'onnicomprensività del trattamento economico riconosciuto, differenziando i trattamenti accessori massimi secondo principi di contenimento della spesa, di uniformità e di perequazione e di proporzionalità rispetto al livello di responsabilità attribuito con l'incarico e dei risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione;
- e) relativamente alla responsabilità disciplinare e dirigenziale
- 1) elaborare un codice di condotta recante, anche mediante la ricognizione ed il coordinamento di tutte le disposizioni in materia, la chiara e dettagliata indicazione delle ipotesi di responsabilità disciplinare, anche derivante dall'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane, nonché, in conformità ai principi di proporzionalità e adeguatezza, dell'entità e della natura della sanzione irrogabile;
  - 2) aggiornare la disciplina della responsabilità dirigenziale e delle modalità di accertamento contenute negli articoli 21 e 22 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, provvedendo alla specifica individuazione delle ipotesi di responsabilità dirigenziale, anche derivante dall'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane, e, secondo il principio di proporzionalità, delle relative conseguenze relativamente al trattamento economico, all'incarico conferito ovvero al rapporto di impiego, nonché al coordinamento della stessa con le ipotesi di responsabilità disciplinare;

- 3) qualificare, anche sulla base di quanto accertato dai sistemi di valutazione, come ipotesi di responsabilità sia disciplinare che dirigenziale le fattispecie di omessa verifica dell'effettiva presenza in servizio, del personale assegnato, di scarsa produttività o di inefficiente organizzazione delle risorse a disposizione;
- 4) definire le procedure di accertamento della responsabilità dirigenziale, coordinando le stesse con i processi di valutazione e misurazione della *performance* del dirigente.

#### ART. 5

*(Delega in materia di mobilità del personale pubblico ed incarichi ad essi conferibili)*

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a razionalizzare, salvaguardandone la funzionalità della Pubblica Amministrazione, la disciplina della mobilità del personale pubblico tra le varie amministrazioni, nonché della tipologia degli incarichi ad essi conferibili.
2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
  - a) semplificare e omogeneizzare le procedure di mobilità volontaria, anche limitando le ipotesi di obbligatorietà di espletamento preventivo rispetto alle nuove assunzioni, ed eventualmente escludendo il rilascio del nulla osta da parte dell'amministrazione di appartenenza, fermo restando l'obbligo di permanenza nella sede di prima assegnazione previsto dall'articolo 35, comma 5-*bis*, del decreto legislativo n. 165 del 2001;
  - b) assicurare la pubblicità e la trasparenza delle procedure di mobilità anche mediante la previsione dell'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione e di quello del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri;
  - c) nell'ambito delle procedure di mobilità, prevedere l'attribuzione di un titolo di preferenza ai soggetti beneficiari delle agevolazioni previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 o da altre disposizioni a tutela dei lavoratori con disabilità, nonché ai dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni;
  - d) prevedere, per il personale in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la definitiva risoluzione del rapporto di lavoro in caso di mancata accettazione di due proposte di ricollocazione formulate nell'ambito del termine di ventiquattro mesi previsti dall'articolo 33, comma 8, del predetto decreto legislativo; prevedere che il divieto di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 non si applichi al conferimento di incarichi dirigenziali a soggetti non in possesso della relativa qualifica;

- e) aggiornare e coordinare, anche mediante la modifica dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la disciplina in materia di incarichi conferibili ai dipendenti pubblici, riducendo la tipologia di incarichi non soggetti ad autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza e prevedendo limiti al numero degli incarichi autorizzabili in ciascun quinquennio differenziati sulla base della loro natura, della loro durata e dell'entità dell'eventuale compenso riconosciuto.

## ART. 6

### *(Delega in materia di contrattazione collettiva del pubblico impiego)*

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a ridefinire gli ambiti di intervento della legge, della contrattazione collettiva e della contrattazione individuale, nella disciplina del rapporto di lavoro del personale, valorizzando il principio per cui i dipendenti pubblici sono al servizio esclusivo della Nazione.
2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
  - a) nelle materie disciplinabili dalla contrattazione collettiva ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, specificare le ipotesi di derogabilità delle disposizioni di legge da parte della contrattazione collettiva ferma l'inderogabilità delle disposizioni di legge da parte della contrattazione individuale;
  - b) definire criteri e limiti per la determinazione dei vincoli finanziari alla contrattazione collettiva anche ai fini di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 165 del 2001, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;
  - c) ridefinire gli ambiti di intervento della contrattazione collettiva integrativa, specificando i rapporti con la contrattazione collettiva nazionale e con le disposizioni di legge e semplificando il sistema dei controlli sulla stessa;
  - d) definire, anche in armonia con i principi dell'Unione europea, l'entità e le modalità di quantificazione del risarcimento del danno a favore del lavoratore nelle ipotesi di violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori mediante tipologie contrattuali flessibili o di lavoro autonomo;
  - e) razionalizzare la disciplina dei procedimenti disciplinari anche attraverso l'individuazione, nel rispetto dei principi di difesa e del contraddittorio, di procedimenti semplificati per gli illeciti di minore gravità;

ART. 7  
*(Disposizioni finanziarie)*

1. Dall'attuazione delle disposizioni della presente legge e dei decreti legislativi da essa previsti non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. All'attuazione si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali previste dalla legislazione vigente.
2. In conformità all'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, e successive modificazioni, qualora uno o più decreti legislativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i medesimi decreti legislativi sono emanati successivamente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi che stanziino le occorrenti risorse finanziarie.

ART. 8  
*(Clausola di salvaguardia)*

1. Le disposizioni della presente legge sono applicabili nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il presente disegno di legge, recante "*Deleghe al Governo per il miglioramento della Pubblica Amministrazione*", si compone di 8 articoli (di cui sei finalizzati al conferimento di deleghe al Governo, uno recante disposizioni finanziarie e uno recante la clausola di salvaguardia), accomunati dall'obiettivo di individuare soluzioni concrete per garantire l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, il miglioramento dell'organizzazione amministrativa e l'incremento della qualità dei servizi erogati dalle stesse.

L'obiettivo sotteso agli articoli da 1 a 6 è il rilancio dell'azione amministrativa, in primo luogo, mediante una riforma del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Al riguardo, l'intervento normativo concerne i vari aspetti in cui tale rapporto si articola: accesso al pubblico impiego e alla qualifica dirigenziale, procedure di mobilità, procedimenti di valutazione delle competenze e procedimenti disciplinari.

Una migliore organizzazione del lavoro pubblico non può prescindere, inoltre, dalla piena garanzia dell'autonomia del dirigente pubblico attuando una maggiore trasparenza delle procedure di conferimento, modifica o revoca degli incarichi dirigenziali.

L'articolo 7 contiene la clausola di invarianza finanziaria delle disposizioni introdotte dal presente disegno di legge, con la precisazione che qualora uno o più decreti legislativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i medesimi decreti legislativi siano emanati successivamente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi che stanziino le occorrenti risorse finanziarie.

L'articolo 8, infine, prevede che le Regioni a Statuto Speciale e le Province Autonome di Trento e di Bolzano provvedano ad applicare le disposizioni del disegno di legge compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

\*\*\*\*\*

Tanto evidenziato con riguardo alle finalità e agli obiettivi perseguiti con il presente disegno di legge, si rappresenta che esso si compone complessivamente di 8 articoli, il cui contenuto viene di seguito illustrato.

**L'articolo 1** ("*Delega per la riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*") contiene una delega al Governo - da esercitare con uno o più decreti legislativi da adottare entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della legge - per la riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

La delega è funzionale al conseguimento di una duplice finalità: da un lato una finalità interna, consistente nel conseguimento dell'obiettivo di una migliore organizzazione del lavoro; dall'altro una finalità esterna, di perseguimento di un maggiore livello di qualità dei servizi resi a cittadini e imprese. La delega, inoltre, è esercitata anche al fine di coordinare le disposizioni vigenti in materia di pubblico impiego, apportando le modifiche necessarie per garantire la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa, anche attraverso l'elaborazione di testi unici. Lo scopo è quello di conseguire più alti livelli di produttività nel lavoro pubblico. In tal senso, il Governo potrà intervenire direttamente sul decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", sul decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", sul decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", e su ogni altra disposizione in materia, con esclusione del personale di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

Ai sensi del comma 2, i predetti decreti legislativi saranno adottati – secondo i principi e criteri direttivi fissati, per ogni materia, dagli articoli da 2 a 6, su proposta del Ministro delegato per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata e previa acquisizione del parere del Consiglio di Stato che è reso nel termine di quarantacinque giorni decorso il quale il Governo potrà comunque procedere. Lo schema di ciascun decreto legislativo è successivamente trasmesso alle Camere per l'espressione dei pareri delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che si pronunciano nel termine di sessanta giorni dalla data di trasmissione, decorso il quale il decreto legislativo può essere comunque adottato.

Il comma 3, infine, prevede la possibilità per il Governo di adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi, con la medesima procedura sopra descritta e nel rispetto dei principi e criteri direttivi, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive.

Il comma 4 prevede l'applicabilità delle disposizioni della presente legge anche al personale dei comparti dell'istruzione, della ricerca e della sanità, in quanto compatibili e ferma la specificità dei rispettivi ordinamenti.

L'**articolo 2** ("*Delega in materia di accesso al pubblico impiego*") individua, al comma 1, le finalità che il Governo dovrà perseguire nell'esercizio della delega disciplinata, nei suoi caratteri generali, dal citato articolo 1. A tal riguardo, viene specificato che il Governo dovrà ridefinire,

anche mediante la riduzione dei tempi e dei costi delle procedure concorsuali, le modalità di accesso al pubblico impiego, compreso quello alla dirigenza di prima e seconda fascia.

Conseguentemente, al comma 2, vengono dettati specificamente i principi e i criteri direttivi sotto elencati:

- a) prevedere, nel rispetto della normativa vigente, prove differenziate (teoriche e pratiche) in relazione alle professionalità da reclutare e orientate a selezionare i candidati migliori sulla base delle competenze possedute;
- b) estendere alle Province, alle Città metropolitane, ai Comuni, alle Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, nonché agli enti dagli stessi controllati, l'obbligo di reclutare dirigenti e figure professionali omogenee;
- c) prevedere incentivi, in favore delle Regioni e delle altre pubbliche amministrative, diverse da quelle di cui alla lettera b), che decidano di procedere al reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali omogenee;
- d) prevedere lo svolgimento, nella fase del reclutamento e in occasione delle progressioni di carriera, di verifiche psico-attitudinali nonché quelle finalizzate all'accertamento anche del possesso di adeguate capacità relazionali, ivi compresa l'attitudine al lavoro di gruppo;
- e) prevedere l'uso degli strumenti informatici anche ai fini dello svolgimento delle procedure selettive;
- f) prevedere, per tutte le procedure concorsuali, che i componenti delle commissioni esaminatrici siano individuati esclusivamente tra i soggetti iscritti nell'Albo nazionale dei componenti delle commissioni esaminatrici di concorso, da istituire presso il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che lo gestisce e lo aggiorna, articolato anche su base regionale e per aree tematiche omogenee e nel quale possono essere iscritti i soggetti, anche collocati in quiescenza da non più di quattro anni, in possesso di requisiti di compatibilità e moralità, nonché di comprovata competenza ed elevata professionalità;
- g) rafforzare lo spirito di servizio dei dipendenti pubblici nello svolgimento delle relative funzioni.

L'**articolo 3** ("*Delega per favorire il merito e la premialità*") ha la specifica finalità di prevedere strumenti per assicurare il miglioramento dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle pubbliche amministrazioni e della qualità dei servizi erogati ai cittadini. Inoltre, la delega legislativa ha la volontà di migliorare, altresì, il riconoscimento e la valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici rispetto al contributo prestato, anche in funzione

del conferimento, rinnovo o revoca degli incarichi dirigenziali, nonché dell'individuazione di specifici sviluppi di carriera del personale dirigenziale e non.

Il Ministro delegato per la pubblica amministrazione, nell'esercizio della delega in parola, dovrà attenersi ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) dovrà riformulare l'attuale disciplina in materia di misurazione e valutazione della *performance* delle pubbliche amministrazioni, assicurando la riduzione degli oneri amministrativi, l'oggettività e la trasparenza dei procedimenti di valutazione, il coinvolgimento dell'utenza, laddove esistente, e di soggetti esterni alle pubbliche amministrazioni. Inoltre, il legislatore delegato dovrà tenere conto anche di sistemi di valutazione differenziati ai fini delle progressioni di carriera e del riconoscimento della retribuzione accessoria.
- b) prevedere, nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno (art. 35 d.lgs. 165/2001), lo svolgimento di concorsi per titoli ed esami riservati al personale dipendente con le valutazioni migliori nell'ultimo triennio.

Relativamente al principio e criterio direttivo di cui alla predetta lettera a), vengono specificate le modalità con le quali dovrà essere riformulata l'attuale disciplina in tema di misurazione e valutazione della *performance* delle pubbliche amministrazioni, prevedendo:

1. l'istituzione di un Sistema nazionale di valutazione della *performance* coordinato dal Dipartimento della funzione pubblica, finalizzato anche all'individuazione e condivisione delle buone pratiche in materia di gestione del ciclo della *performance*;
2. il coinvolgimento di soggetti che, in qualità di utenti, sono in rapporto diretto con l'amministrazione;
3. l'utilizzazione di soggetti, anche estranei alla pubblica amministrazione, con funzioni di supporto, in possesso di un'effettiva competenza in materia di organizzazione amministrativa e di gestione delle risorse umane, in relazione ai diversi aspetti di elaborazione e valutazione nel conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione e del personale e di quelli connessi della alla valutazione dell'efficienza dell'azione amministrativa e delle competenze del personale anche non dirigenziale;
4. l'obbligo, per ciascuna amministrazione, di fornire e comunque di rendere pienamente conoscibili tutte le informazioni occorrenti per procedere allo svolgimento delle attività di valutazione da parte dei soggetti estranei alla PA;
5. la confrontabilità della *performance* organizzativa delle amministrazioni attraverso l'elaborazione di indicatori comuni, monitorati da sistemi omogenei di controllo di gestione, anche allo scopo di individuare le migliori pratiche e favorire la loro diffusione;

6. la previsione dell'inibizione dell'esercizio delle facoltà assunzionali, del divieto di conferimento di incarichi, del divieto di procedere all'erogazione delle componenti del trattamento accessorio legate alla valutazione della *performance* individuale, nelle ipotesi di mancata ovvero non adeguata gestione del ciclo della stessa da parte delle pubbliche amministrazione;
7. la previsione del divieto di erogare, in tutto o in parte, la retribuzione di risultato nelle ipotesi in cui il personale dirigenziale non applichi le disposizioni in materia di misurazione e valutazione della *performance*, anche in relazione all'obbligo di procedere ad un'adeguata differenziazione delle valutazioni;
8. il coordinamento con la disciplina sui controlli di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, assicurando la semplificazione e la riduzione degli oneri amministrativi, nonché eliminando sovrapposizioni con la nuova disciplina in materia di valutazione;
9. la revisione della disciplina degli organismi indipendenti di valutazione, anche attraverso un diverso assetto delle attuali strutture tecniche permanenti.

L'**articolo 4** ("*Delega in materia di riordino della disciplina della dirigenza*") contiene una delega al Governo in materia di dirigenza pubblica.

Il Governo, nel dare attuazione alla delega, finalizzata a migliorare la qualità della prestazione lavorativa del personale dirigenziale, ad incrementarne la produttività e migliorare l'immagine e l'efficienza della pubblica amministrazione.

Nel rivedere i requisiti per l'accesso alla dirigenza, occorre assicurarne la differenziazione in ragione della natura e della specificità dell'incarico da conferire nonché l'adeguata valorizzazione della competenza, della capacità professionale (anche di tipo organizzativo) e dei risultati conseguiti.

Relativamente alle modalità di accesso alla dirigenza, è necessario prevedere:

- 1) per l'accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia dei ruoli istituiti presso ciascuna amministrazione, lo svolgimento di concorsi pubblici esclusivamente da parte della Scuola nazionale dell'amministrazione, prevedendo l'equivalenza dei requisiti per la partecipazione in capo ai dipendenti pubblici e ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione;
- 2) lo svolgimento, da parte della Scuola nazionale dell'amministrazione, di concorsi per titoli ed esami riservati al personale dipendente che abbia conseguito le valutazioni migliori nell'ultimo triennio, nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno;
- 3) per l'accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia dei ruoli istituiti presso ciascuna amministrazione, lo svolgimento, da parte della Scuola nazionale dell'amministrazione, per una

quota dei posti non superiore al cinquanta per cento di quelli che si rendono disponibili nell'arco di un triennio a seguito di cessazione dal servizio e differenziata in base alle dimensioni di ciascuna amministrazione, di concorsi per titoli ed esami riservate ai dirigenti di seconda fascia, anche non appartenenti ai ruoli delle amministrazioni interessate, e finalizzate all'accertamento in concreto del possesso delle competenze e delle capacità professionali, anche di tipo organizzativo, richieste in considerazione della complessità del posto di funzione da ricoprire;

4) per i dirigenti scolastici, confermare le vigenti disposizioni in materia di reclutamento.

Relativamente al conferimento, alla conferma e alla revoca degli incarichi dirigenziali, nel rispetto dei principi di trasparenza, di rotazione, di parità di genere e di valorizzazione del merito, è necessario: individuare i requisiti indispensabili per il conferimento degli incarichi di livello dirigenziale generale ai dirigenti di seconda fascia (valorizzando la capacità professionale e i risultati conseguiti nell'ambito degli incarichi già espletati); prevedere la possibilità di rinnovare, per una sola volta, l'incarico a condizione che sussistano determinati presupposti (alta specializzazione dei compiti dell'ufficio da ricoprire, l'elevata competenza professionale dell'interessato, il livello significativo dei risultati conseguiti dall'interessato nell'espletamento dell'incarico); 4) prevedere l'aumento delle quote percentuali di dotazione organica, nel limite massimo del 30 per cento, con possibilità di modulare il suddetto limite in relazione al numero dei posti dirigenziali previsti nei ruoli delle singole amministrazioni, entro cui, in base alle vigenti disposizioni, è possibile il conferimento degli incarichi ai dirigenti appartenenti ai ruoli di altre pubbliche amministrazioni e semplificare le relative procedure, eventualmente anche eliminando l'obbligo del rilascio del nulla osta da parte dell'amministrazione di appartenenza; modificare la disciplina in materia di conferimento degli incarichi ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione, assicurandone l'omogeneità nei vari settori anche relativamente alle quote percentuali di dotazione organica, nel rispetto del principio dell'adeguata valorizzazione delle professionalità interne e della conferibilità degli incarichi soltanto laddove non sia possibile rinvenire le occorrenti competenze all'interno dell'amministrazione; implementare la banca dati della dirigenza statale, in modo da consentire, tra l'altro, la consultazione e l'aggiornamento del *curriculum vitae* del dirigente, l'individuazione dell'incarico attualmente ricoperto, nonché la pubblicazione degli avvisi relativi al conferimento degli incarichi dirigenziali.

Relativamente alla disciplina del rapporto di lavoro e del trattamento retributivo sarà confermato il principio di separazione tra vertice politico e amministrativo, circoscrivendo, al fine di evitare possibili incertezze applicative, i rispettivi ambiti decisionali per quanto concerne l'attività amministrativa e la gestione delle risorse. Sarà inoltre data conferma alle previsioni di cui al decreto legislativo n. 165 del 2001 relativamente alle qualifiche e alle attribuzioni degli uffici dirigenziali,

nonché dell'istituzione di ruoli dirigenziali presso ciascuna amministrazione. Sarà inoltre previsto, per la retribuzione del personale con qualifica dirigenziale, che la stessa sia determinata secondo i criteri vigenti, nel rispetto del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico riconosciuto, differenziando i trattamenti accessori massimi secondo principi di contenimento della spesa, di uniformità, di perequazione e di proporzionalità rispetto al livello di responsabilità attribuito con l'incarico e dei risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione.

Infine, relativamente alla responsabilità disciplinare e dirigenziale, si segnala che verrà elaborato un codice di condotta (di coordinamento della normativa in materia) recante la chiara e dettagliata indicazione delle ipotesi di responsabilità disciplinare, dell'entità e della natura della sanzione irrogabile. Verrà inoltre aggiornata la disciplina delle modalità di accertamento della responsabilità dirigenziale, provvedendo alla specifica individuazione delle ipotesi di responsabilità dirigenziale, anche derivante dall'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane, delle relative conseguenze, nonché al coordinamento della stessa con le ipotesi di responsabilità disciplinare. Infine, particolare attenzione verrà data alle ipotesi di omessa verifica dell'effettiva presenza in servizio del personale assegnato, atteso che la medesima fattispecie, unitamente alle ipotesi di scarsa produttività o di inefficiente organizzazione delle risorse a disposizione, saranno qualificate come ipotesi di responsabilità sia disciplinare che dirigenziale.

L'**articolo 5** (*"Delega in materia di mobilità del personale pubblico ed incarichi ad essi conferibili"*) contiene una delega al Governo finalizzata a razionalizzare la disciplina della mobilità dei dipendenti pubblici tra le varie amministrazioni nonché la tipologia degli incarichi ad essi conferibili.

Nell'esercizio della delega, il Governo dovrà attenersi, preliminarmente, a criteri e principi di semplificazione e omogeneizzazione delle procedure di mobilità volontaria (ad esempio anche attraverso l'eliminazione del nulla osta da parte dell'amministrazione di appartenenza), assicurando, al contempo, la pubblicità e la trasparenza delle suddette procedure (anche mediante la previsione dell'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione e di quello del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri). Inoltre, nell'ambito di tali procedure, sarà prevista, a parità di merito, l'attribuzione di un titolo di preferenza a favore dei soggetti beneficiari delle agevolazioni previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 o da altre disposizioni a tutela dei lavoratori con disabilità, nonché ai dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni. Per il personale in disponibilità, sarà stabilita la definitiva risoluzione del rapporto di lavoro in caso di mancata accettazione di due proposte di ricollocazione formulate nell'ambito del termine di ventiquattro mesi previsti dall'articolo 33, comma 8, del decreto

legislativo 165/2001. Poiché, ai sensi del comma 6 dell'articolo 34, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 viene previsto che *“nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco”*, è stato precisato che detto divieto non si applica al conferimento di incarichi di cui all'articolo 19, comma 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Infine, si procederà ad aggiornare e coordinare la disciplina in materia di incarichi conferibili ai dipendenti pubblici, riducendo la tipologia di incarichi non soggetti ad autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza e prevedendo limiti al numero degli incarichi autorizzabili in ciascun quinquennio differenziati sulla base della loro natura, della loro durata e dell'entità dell'eventuale compenso riconosciuto.

L'**articolo 6** (*“Delega in materia di contrattazione collettiva del pubblico impiego”*) contiene una delega al Governo per la riforma del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

La delega è finalizzata a ridefinire gli ambiti di applicazione della legge, della contrattazione collettiva e di quella individuale, nel rapporto di lavoro del personale.

In particolare, nell'attuazione della delega, esercitata anche allo scopo di valorizzare il principio in base al quale i dipendenti pubblici sono al servizio esclusivo della Nazione, il Governo interverrà specificando, nell'ambito delle materie disciplinabili dalla contrattazione collettiva ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le ipotesi di derogabilità delle disposizioni di legge da parte della contrattazione collettiva ferma l'inderogabilità delle disposizioni di legge da parte della contrattazione individuale. Saranno, altresì, stabiliti criteri e limiti per la determinazione dei vincoli finanziari alla contrattazione collettiva, ridefinendo gli ambiti di intervento della contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

Inoltre, sarà razionalizzata la disciplina dei procedimenti disciplinari anche attraverso l'individuazione di procedimenti semplificati per gli illeciti di minore gravità e sarà effettuata un'opera di coordinamento delle disposizioni vigenti in materia di pubblico impiego anche attraverso l'elaborazione di testi unici.

L'**articolo 7** (*“Disposizioni finanziarie”*) detta disposizioni in materia finanziaria prevedendo che gli interventi di cui al presente disegno di legge avvengano ad invarianza di oneri a carico della finanza pubblica (comma 1). Nel caso in cui gli interventi legislativi determinino nuovi o maggiori

oneri privi di compensazione al proprio interno, è stabilito che i medesimi decreti legislativi siano emanati successivamente all'entrata in vigore dei provvedimenti che stanziavano le risorse finanziarie occorrenti (comma 2).

L'**articolo 8** ("*Clausola di salvaguardia*") prevede che le Regioni a Statuto Speciale e le Province Autonome di Trento e di Bolzano provvedano ad applicare le disposizioni del disegno di legge compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

## RELAZIONE TECNICA

Il presente disegno di legge, recante "*Deleghe al Governo per il miglioramento della Pubblica Amministrazione*" si compone di 8 articoli il cui contenuto, relativamente agli aspetti economico-finanziari, si va a illustrare.

\*\*\*\*\*

L'**articolo 1**, recante "*Delega per la riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", prevede interventi volti a razionalizzare il rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. La disposizione, avendo carattere ordinamentale, non determina nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Inoltre, dall'attuazione delle deleghe in esame deriveranno risparmi per la finanza pubblica allo stato non quantificabili e che verranno accertati a consuntivo.

L'**articolo 2** recante "*Delega in materia di accesso al pubblico impiego*", ridefinisce, anche mediante la riduzione dei tempi e dei costi delle procedure concorsuali, le modalità di accesso al pubblico impiego, compreso quello alla dirigenza di prima e seconda fascia.

In particolare, le previsioni di cui alle lettere a), b) e g) hanno contenuto ordinamentale e non determinano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Per quanto concerne le previsioni di cui alle lettere a) e b), si prevedono, peraltro, risparmi di spesa derivanti dalla centralizzazione delle procedure concorsuali.

Le previsioni di cui alla lettera c) riguardano la previsione di incentivi in favore degli enti che aderiscono volontariamente al sistema di reclutamento centralizzato.

In sede di esercizio della delega verranno definite la natura e l'entità degli incentivi, fermo restando che, laddove fosse previsto il riconoscimento di incentivi di tipo economico, il relativo finanziamento verrà assicurato dall'utilizzazione delle risorse disponibili a legislazione vigente ovvero tramite appositi stanziamenti inseriti nelle disposizioni approvate ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del disegno di legge. In tale ultimo caso, l'incentivo economico verrebbe riconosciuto solo a seguito dell'entrata in vigore della disposizione di legge che ne assicura la relativa copertura finanziaria.

Le lettere d), e) ed f) riguardano le procedure concorsuali e prevedono:

a) lo svolgimento, nella fase del reclutamento e in occasione delle progressioni di carriera, di verifiche psico-attitudinali nonché quelle finalizzate all'accertamento anche del possesso di adeguate capacità relazionali, ivi compresa l'attitudine al lavoro di gruppo;

- b) l'uso degli strumenti informatici anche ai fini dello svolgimento delle procedure selettive;
- c) per tutte le procedure concorsuali, che i componenti delle commissioni esaminatrici siano individuati esclusivamente tra i soggetti iscritti nell'Albo nazionale dei componenti delle commissioni esaminatrici di concorso, da istituire presso il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che lo gestisce e lo aggiorna, articolato anche su base regionale e per aree tematiche omogenee e nel quale possono essere iscritti i soggetti, anche collocati in quiescenza da non più di quattro anni, in possesso di requisiti di compatibilità e moralità, nonché di comprovata competenza ed elevata professionalità.

Trattasi di previsioni che hanno carattere ordinamentale e non determinano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Infatti, gli oneri derivanti dall'impiego degli strumenti informatici, così come dalle verifiche psico-attitudinali e da quelle finalizzate all'accertamento anche del possesso di adeguate capacità relazionali, ivi compresa l'attitudine al lavoro di gruppo, potranno trovare copertura finanziaria negli stanziamenti che ciascuna Amministrazione già destina allo svolgimento dei concorsi pubblici.

Per quanto concerne la costituzione dell'Albo dei commissari, si rappresenta che il Dipartimento della funzione pubblica provvederà alla sua istituzione e gestione nell'ambito delle risorse umane e finanziarie disponibili, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'articolo 3 recante "*Delega per favorire il merito e la premialità*" prevede strumenti per il riconoscimento e la valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici, rispetto al contributo prestato per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* organizzativa e di miglioramento della qualità dei servizi.

In particolare, con specifico riguardo alla prevista istituzione di un Sistema nazionale della valutazione, si precisa che detta previsione si limita a positivizzare le attività di indirizzo e coordinamento già svolte dal Dipartimento della funzione pubblica nei confronti delle amministrazioni ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105. Attualmente, le funzioni di promozione e coordinamento ivi disciplinate sono esercitate da una struttura dirigenziale di livello generale incardinata nel Dipartimento ai sensi del DM 17 novembre 2015, denominata Ufficio per la valutazione della *performance*, che assicurerà il funzionamento del predetto Sistema con le risorse attuali e senza nuovi oneri per la finanza pubblica.

Per quanto concerne il coinvolgimento di soggetti, anche estranei alla pubblica amministrazione nel processo di definizione degli obiettivi, nella fase di accertamento della loro realizzazione e nella fase di valutazione, si osserva che gli eventuali oneri derivanti dai contratti all'uopo stipulati

verranno sostenuti mediante l'impiego delle risorse che ciascuna Amministrazione già destina agli organismi indipendenti di valutazione e, ove insufficienti, mediante appositi stanziamenti individuati nei provvedimenti legislativi di cui all'articolo 7 comma 2, del disegno di legge.

L'**articolo 4** recante "*Delega in materia di riordino della dirigenza*" è finalizzato a rivedere la disciplina relativa all'accesso alla dirigenza, al rinnovo o revoca degli incarichi dirigenziali, incentivando la qualità della prestazione lavorativa dei dirigenti. Al riguardo, si precisa che la retribuzione del personale con qualifica dirigenziale sarà determinata nel rispetto dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e, in particolare, del comma 1-ter del citato articolo. La disposizione verrà attuata nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'**articolo 5** recante "*Delega in materia di mobilità del personale pubblico ed incarichi ad essi conferibili*" è finalizzato a modificare, semplificandola, la disciplina della mobilità del personale pubblico tra le varie amministrazioni nonché quella relativa alla tipologia di incarichi ad essi conferibili. La disposizione verrà attuata nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'**articolo 6** recante "*Delega in materia di contrattazione collettiva del pubblico impiego*" ridefinisce, nell'ambito delle materie disciplinabili dalla contrattazione collettiva ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le ipotesi di derogabilità delle disposizioni di legge da parte della contrattazione collettiva ferma l'inderogabilità delle disposizioni di legge da parte della contrattazione individuale, valorizzando il principio per cui i dipendenti pubblici sono al servizio esclusivo della Nazione.

Al fine di evitare che l'esercizio della delega possa in concreto determinare profili di onerosità non quantificabili e, pertanto, privi di copertura, con riferimento alle disposizioni aventi riflessi diretti o indiretti sul trattamento economico, è stato chiarito, al comma 2, lettera b), che la definizione dei criteri e limiti per la determinazione dei vincoli finanziari alla contrattazione collettiva sarà effettuata nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. La disposizione non determina nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'**articolo 7** contiene la clausola di invarianza finanziaria delle disposizioni introdotte dal presente disegno di legge. Viene inoltre previsto, in conformità all'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, che, qualora uno o più decreti legislativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i medesimi decreti legislativi siano emanati successivamente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi che stanziino le occorrenti risorse finanziarie.

L'**articolo 8** prevede che le Regioni a Statuto Speciale e le Province Autonome di Trento e di Bolzano provvedano ad applicare le disposizioni del disegno di legge compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione. La disposizione, avendo carattere ordinamentale, non determina nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.