



**PARERE SULLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE DISCIPLINA  
DELLA DIRIGENZA DELLA REPUBBLICA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 11 DELLA  
LEGGE 7 AGOSTO 2015, N. 124**

*Punto 1) O.d.g. Conferenza Unificata*

**Elementi di carattere generale**

La Conferenza delle Regioni e delle PPAA ha espresso il proprio assenso ad alcune delle misure contenute nella Legge n. 124/2015, nella ferma convinzione della necessità di dare il proprio contributo a un organico e profondo processo di Riforma della pubblica amministrazione italiana, nel senso di una sempre più forte vicinanza alle esigenze di cittadini e imprese tramite gli strumenti della semplificazione, della trasparenza, della buona gestione delle risorse e dell'efficienza delle strutture pubbliche.

Per quanto riguarda, in particolare, la Riforma della dirigenza, ad esclusione della Regione Veneto che ha promosso ricorso per illegittimità costituzionale della legge delega, piena condivisione avevano trovato gli obiettivi di revisione dei sistemi di reclutamento, formazione e valutazione, del conferimento degli incarichi, della mobilità e di migliore definizione delle responsabilità e dei relativi trattamenti economici; ciò in ottica di un sempre maggiore riconoscimento del merito, delle capacità professionali e dei risultati effettivamente conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati da parte dei dirigenti. Inoltre erano state valutate positivamente le finalità perseguite dal decreto nel senso di chiarire, ancora meglio rispetto all'ordinamento attuale, il rapporto fra politica e dirigenza e gli aspetti legati alla prevenzione della corruzione.

La lettura del testo di decreto deliberato dal CdM il 25/8/2016, sembra invece privilegiare altre finalità, non sempre coerenti, e talora contrastanti, con quelle positivamente condivise. Emergono infatti nelle disposizioni approvate un insieme di elementi che destano perplessità:

- forte attenzione alla omogeneità delle procedure e dei trattamenti, spesso a discapito della funzionalità e talora sfociante in un neo-centralismo burocratico in contrasto con i principi di autonomia organizzativa delle amministrazioni regionali e locali espressi dal quadro costituzionale, anche nelle linee di sviluppo espresse dalla riforma recentemente approvata;
- sistema di reclutamento eccessivamente articolato e conseguentemente inidoneo a riscontrare in tempi accettabili i fabbisogni di una moderna PA;
- previsione di procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali particolarmente attente a garantire la redistribuzione di tutti gli attuali dirigenti in servizio, piuttosto che a privilegiare l'esigenza delle diverse PA di incaricare i dirigenti più meritevoli e più adatti al perseguimento degli obiettivi di governo o organizzazione delle strutture pubbliche;
- criteri di composizione e organizzazione dei diversi organismi previsti dalla riforma (Commissioni per la dirigenza pubblica, SNA, ...) di impronta fortemente statalista, che tenderanno inevitabilmente a ricondurre la nuova figura del dirigente della Repubblica verso la dirigenza statale, eludendo l'obiettivo di rispondere alle differenziate esigenze

professionali della PA italiana nelle sue diverse espressioni (statale, regionale, locale e settoriale);

- non chiara definizione degli effetti che si produrranno a carico degli enti a seguito della decisione di non confermare nell'incarico i dirigenti, con particolare riferimento alla copertura delle retribuzioni dei dirigenti privi di incarico;
- diffusa introduzione in norme sostanziali di richiami a vincoli di carattere economico-finanziario, per loro natura mutevoli nel tempo, ed in quanto tali più propriamente da rinviare alle leggi di stabilità o a norme della medesima natura.

Il Consiglio di Stato, nel parere al provvedimento, ha confermato e ribadito le principali osservazioni poste di seguito, a partire dalla necessaria previsione dell'intesa forte sui punti centrali di applicazione di questa disciplina per le Regioni.

**Le successive osservazioni e proposte emendative vogliono quindi rappresentare la condizione per una revisione del testo del decreto nel senso di una più coerente adesione alle finalità della legge delega, segnalando, peraltro, in quali parti il decreto stesso pare contrastare con le norme costituzionali a tutela dell'autonomia organizzativa delle regioni e risulta viziato da eccesso di delega rispetto ai criteri direttivi fissati dalla legge n. 124/2015.**

Una disposizione specifica dovrà, inoltre, riguardare il raccordo con le prerogative delle autonomie speciali, anche con riferimento alla dirigenza degli enti locali il cui ordinamento ricade nelle competenze delle medesime.

Si ritiene, infine, opportuno definire **una fase di graduale transizione al nuovo ordinamento** con particolare riferimento al sistema di conferimento degli incarichi dirigenziali al fine di evitare il sovrapporsi di norme e l'incertezza delle procedure.

#### **Osservazioni di compatibilità costituzionale dello schema di decreto legislativo<sup>1</sup>**

Lo schema di provvedimento, in più parti, presenta numerosi rilievi di carattere costituzionale in relazione alle competenze riconosciute alle regioni in materia organizzazione e regolazione degli uffici nonché all'autonomia politico-amministrativa delle scelte nella disciplina dell'organizzazione della dirigenza, che rientra pienamente nella materia "ordinamento e organizzazione amministrativa regionale" di competenza residuale ai sensi dell'articolo 117 quarto comma della Costituzione, come già affermato dalla Corte costituzionale (sentenza 149/2012).

Inoltre, va rilevato il fatto che il testo dello schema proposto impedisce agli organi politici e in particolare al Presidente della Regione di esercitare la sua legittima competenza attraverso il programma politico, in quanto ogni programma richiede la collaborazione attuativa della dirigenza, che le proposte normative in discussione mettono integralmente nelle mani di organismi statali.

Questa riforma, come elaborata potrebbe quindi riflettersi sugli assetti e sulle potestà di enti costituzionalmente garantiti.

L'articolo 123 della Costituzione prevede che lo Statuto delle Regioni a Statuto ordinario definisca "la forma di governo e i principi fondamentali di organizzazione e di funzionamento" e che essa sia soggetta al solo limite dell' "armonia con la Costituzione".

---

<sup>1</sup> Nei confronti dell'articolo 11 [comma1, lett. a); b), punto 2); lett. c) punti 1) e 2), lett. e), f), g), h), i), l),m), n), o), p), q) e comma 2] della Legge 124 del 2014, è stato promosso ricorso per questione di legittimità costituzionale depositato il 19 ottobre 2015 dalla Regione Veneto. Ad oggi la Consulta non si è ancora espressa.

Garantire il rispetto dell'articolo 114, comma 2, della Costituzione, riconoscendo la necessaria autonomia alle Regioni ed agli Enti Locali è indispensabile per garantirne il corretto funzionamento in ordine al ruolo politico – istituzionale agli stessi Enti assegnato. Escludere o limitare eccessivamente gli Enti dotati di autonomia organizzativa, legislativa, statutaria e regolamentare dai processi di individuazione della Dirigenza chiamata a garantire il funzionamento degli Enti stessi, produce l'ovvia conseguenza dell'impossibilità di funzionare secondo gli ordinari canoni della democrazia e della connessa responsabilità politico amministrativa, similmente a quanto avverrebbe se non venisse riconosciuta la medesima autonomia alle Autorità Indipendenti.

## **Articolo 1**

Con riferimento allo schema di decreto legislativo recante “*disciplina della dirigenza della Repubblica*” va evidenziato che già nel titolo si rinviene una differenza con l'articolo 11 della legge 7 agosto 2015, n. 124 contenente la specifica delega legislativa. Infatti, l'articolo 11, al comma 1 parla di “*dirigenza pubblica*” e non di “*dirigenza della Repubblica*”.

Dopo il comma 1 è necessario introdurre un nuovo comma che chiarisca come l'attuazione del provvedimento per le Regioni andrà definita con apposita normativa regionale sulla base dei principi contenuti nel decreto legislativo.

Una specifica disposizione deve prevedere il raccordo con le prerogative delle autonomie speciali.

Esaminando il comma 2 dell'articolo 1 si rinviene la delimitazione di applicazione del decreto. Esattamente esso non si applica ai dirigenti scolastici, né ai dirigenti medici, veterinari e sanitari del Servizio Sanitario nazionale.

La disposizione che è speculare alla norma di delega (fatto salvo per i dirigenti scolastici) in sede di attuazione potrebbe recare per le Regioni una difficoltà non superabile per poter affidare le strutture che si occupano di sanità ai dirigenti che provengono dalla dirigenza medica, veterinaria e sanitaria, impedendo l'importante osmosi di dirigenti tra le strutture regionali e quelle delle Aziende sanitarie che attualmente oggi avviene.

## **Articolo 2**

### Comma 6

E' necessario qualificare l'intesa da raggiungere in sede di Conferenza Stato Regioni. Occorre, considerata la rilevanza delle materie oggetto del decreto, che questa sia qualificata come intesa forte ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della Legge 131 del 2003.

### Comma 7

E' necessario chiarire, in relazione alla tenuta dei ruoli da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica che ci si sta riferendo alla *gestione “tecnica” degli stessi* così come prevede l'articolo 11 della Legge delega. La norma, infatti, è chiaramente viziata da un eccesso di delega nell'attribuzione di tale funzione al Dipartimento della Funzione Pubblica, che la legge delegata espressamente attribuisce, per le Regioni, alla Commissione per la dirigenza regionale.

### Articolo 3

L'articolo 3 attribuisce all'Intesa dell'articolo 13 comma 6 del D.lgs riformato, funzioni e competenze che eccedono i contenuti della Legge delega, che aveva limitato l'intesa Stato Regioni alla sola "istituzione del ruolo regionale. Occorrerà, pertanto modificare i commi 5 e 8 dell'articolo riconducendo l'intesa da raggiungersi tra Stato e Regioni, più propriamente ad un altro strumento giuridico, quale ad esempio l'accordo ai sensi dell'articolo 3 del D.lgs 281 del 1997, che dovrà non ricomprendere la programmazione ( come di seguito meglio specificato) ma dovrà prevedere, tra i suoi contenuti, anche le modalità di svolgimento dei corsi-concorso e dei concorsi.

#### La lettera a) del comma 1, presenta diversi profili di eccesso di delega.

In coerenza con la legge delega privilegia lo strumento del corso concorso ma, nel delineare la relativa procedura, non prevede espressamente, contrariamente alla delega, tre corsi concorso annuali uno per ciascun ruolo.

Per quanto concerne il concorso unico per ciascuno dei tre ruoli stabilisce che, al reclutamento mediante concorso si procede esclusivamente per i posti di qualifica dirigenziale autorizzati dal Dipartimento della Funzione pubblica, per i quali si pongano esigenze non coperte dalla programmazione triennale. E' poi prevista una prima ricognizione degli uffici coperti con incarichi dirigenziali e dopo tale ricognizione è prevista un'autorizzazione alle procedure concorsuali da parte dello stesso Dipartimento della Funzione Pubblica ma di concerto con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

Lo schema di decreto legislativo inserisce dunque una doppia autorizzazione da parte di pubbliche amministrazioni (statali) diverse da quella presso cui si matura il fabbisogno. Viene in sostanza introdotta una forma di controllo di merito sconosciuta all'attuale ordinamento costituzionale che, dalla riforma del titolo V della Costituzione (legge C. 3/2001) ha introdotto un sistema, ricavabile dall'articolo 114, di equiordinazione tra le pubbliche amministrazioni lì individuate.

Si verifica peraltro una chiara ingerenza nell'organizzazione.

Relativamente alle violazioni di norme ordinamentali si sottolinea come il presupposto per legittimare l'accesso è la definizione della programmazione del fabbisogno di personale (articolo 39 legge 449/1997). L'atto di programmazione costituisce autorizzazione alle assunzioni e rappresenta una scelta di merito che spetta unicamente alla singola pubblica amministrazione essendo finalizzata ad assicurare le proprie esigenze di funzionalità e ad ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Il programma del fabbisogno come autorizzazione delle assunzioni è inoltre un provvedimento esaustivo con la conseguenza che i posti lì non individuati non possono essere coperti.

Nella nuova disciplina invece la programmazione non è esaustiva, infatti lo strumento del concorso è espressamente riservato al reclutamento di personale per soddisfare le esigenze non coperte con il corso – concorso.

### **Punto 3) lettere da a) a g) e articolo 28 sexies**

Gli ambiti del regolamento di cui all'articolo 28 sexies dovranno essere oggetto di accordo ai sensi dell'articolo 3 del D.lgs 281 del 1997.

### **Articoli 28 bis e 28 ter**

Vanno snellite le procedure di corso-concorso e soprattutto di concorso in quanto farraginose e realizzabili in tempi lunghi non compatibili né conciliabili con le necessità di reclutamento programmate.

### **Modifiche all'art. 28-bis D. Lgs. n. 165/2001**

Per i vincitori del corso-concorso è previsto un diverso trattamento rispetto ai vincitori del concorso di cui all'art. 28-ter: infatti, dopo essere stati immessi in servizio quali funzionari per un periodo di tre anni e destinatari di incarichi dirigenziali temporanei “*per una durata non superiore al suddetto periodo*”, non è prevista la verifica della “*concreta attitudine e capacità manageriale*” e non è previsto che si debba tenere conto della *performance* individuale, come invece stabilito dall'art. 28-ter per i vincitori di concorso: ciò da luogo a disparità di trattamento tra le due categorie, che non appare particolarmente giustificabile in ragione della diversità di canale per l'accesso;

Posto che dopo tre anni, per entrambe le modalità di accesso si ha l'assunzione a tempo indeterminato come dirigente, non si comprende perché solo per il concorso siano previste importanti verifiche di natura anche manageriale (“*la concreta attitudine e capacità manageriale*”) mentre nel corso-concorso si acquisisca “*dall'amministrazione presso la quale i vincitori del corso-concorso hanno prestato servizio ... una relazione contenente una valutazione di merito sul servizio prestato*”: la formulazione letterale induce a ritenere, infatti, che la relazione di merito sia cosa diversa dalla valutazione della *performance* individuale, situazione difficilmente giustificabile nell'analogia del servizio prestato;

Non si comprende l'assenza della verifica, per i vincitori del corso-concorso, circa la “*concreta attitudine e capacità manageriale*”: il legislatore presupporrebbe, forse, che questi abbiano maturato già la capacità manageriale (la stessa che, invece, per i vincitori del concorso deve essere oggetto di specifica verifica, anche tenendo conto della *performance* individuale).

### **Modifiche all'art. 28-ter d. Lgs. n. 165/2001**

L'art. 28-ter (“*Concorso per l'accesso alla dirigenza*”), comma 4, del D.Lgs. 165/2001 introdotto dall'art. 3 dello schema di decreto stabilisce che “*la commissione tiene conto della performance individuale dei dirigenti*”, nell'ambito dell'esame di conferma che i vincitori del concorso devono sostenere, per “*verificare la concreta attitudine e capacità manageriale*” dopo i primi tre anni di servizio come “*dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato*”

- L'espressione (“*tiene conto*”) riferita riferimento alla *performance* individuale dei dirigenti è indeterminata ed erronea, stante che *rebus sic stantibus* la valutazione deve avvenire secondo le previsioni del d.lgs. 150/2009: in particolare, l'art. 9 ne definisce i contenuti, e l'art. 5 definisce i requisiti degli obiettivi di *performance*; ambedue sono norme di principio

da adeguarsi a livello di singola amministrazione (peraltro, quantunque l'attuazione dell'art. 17, comma 1, lettera r) della delega, prevista per il mese di febbraio 2017, introduca elementi innovativi a cui occorrerà fare riferimento in sede di attuazione della norma in commento, è allo stato attuale della legislazione che può e deve farsi riferimento, e non a congetture *de futuro*).

- Il livello di rilevanza della *performance* individuale sarà anche condizionato sia dalle regole di dettaglio che la Commissione definirà, sia dai concreti sistemi adottati dagli enti (v. osservazioni sulla possibilità di diverso rigore metodologico); ciò riproduce quelle criticità e distonie di competizione in un sistema di accorpamento in ruoli unici, già peraltro evidenziate e che si manterranno fino all'introduzione di regole minime uniformi.
- La partecipazione alla commissione prevista per l'esame di conferma "*non dà titolo a compensi, gettoni di presenza o indennità di alcun tipo*": qualora sia prevista la presenza di componenti esterni alle PPAA, non si giustifica l'acquisizione di un servizio all'esterno senza la previsione di compensi (anche perché potrebbe ripercuotersi sulla qualità del lavoro della commissione stessa); una maggiore chiarezza sul punto sarebbe opportuna.
- È assente alcun riferimento temporale: tale circostanza è foriera di potenziali criticità, stante che la misurazione e valutazione della *performance* individuale può presentare una asimmetria temporale significativa, soprattutto considerato che, in un'ottica di globalità (ossia considerata in tutti i suoi fattori) non è prevista una effettuazione in periodi intermedi dell'anno solare. Apparirebbe più corretto il riferimento agli anni solari precedenti rispetto ai quali il processo valutativo si sia regolarmente concluso (tra l'altro per il terzo dei tre anni, dopo il quale deve essere effettuato l'esame di conferma, potrebbe ragionevolmente non essersi concluso il processo valutativo).
- Infine, il fatto che la commissione appositamente nominata ai fini dell'esame di conferma debba "*verificare la ... capacità manageriale*", anche tenendo conto della *performance* individuale dei dirigenti; tale previsione generica dà luogo al rischio che la commissione (in cui non è prevista la presenza di un componente dell'organismo che ha il compito di presidiare il sistema valutativo) possa, nell'effettuare tale verifica, dare un rilievo basso proprio a quei criteri di valutazione che l'amministrazione si era autonomamente data, nell'ambito del proprio sistema di misurazione e valutazione della *performance*, per misurarla nell'ambito della *performance* individuale.

### **Modifiche all'articolo 28 quater e all'articolo 28 quinquies**

Le disposizioni intervengono a regolare la formazione dei dirigenti e l'organizzazione e i compiti della SNA.

In premessa va fatto rilevare la non congruità dello strumento dell'Intesa ai sensi dell'articolo 13 bis comma 6 per la regolazione degli obblighi di formazione e di insegnamento dei dirigenti, che meglio, dovrebbero essere disciplinati con accordo. Inoltre, la disciplina della SNA, così come contenuta all'articolo 28 quinquies, oltre a non essere rispondente alla delega, appare poco idonea a

realizzare gli obiettivi della Legge 124 di selezione, reclutamento e formazione dei migliori “manager pubblici”.

Peraltro, le norme non prevedono un adeguato coinvolgimento delle Regioni e degli enti locali nel processo costitutivo e nell’organizzazione della SNA, soprattutto in relazione agli organi. La nomina di un componente su 5 da parte della Conferenza Stato-Regioni, peraltro su una rosa individuata dalla Presidenza del Consiglio, non sembra adeguata, considerate le competenze che la Legge affida alla Scuola.

Sulla composizione va fatto rilevare l’eccessiva forse presenza di esperti, professori universitari, etc.. Sarebbe stato preferibile prevedere la presenza di qualificati rappresentanti di amministrazioni e istituzioni formative.

Un ragionamento a parte ed un approfondimento andrà effettuato sui rapporti tra la SNA e gli Istituti di formazione delle Regioni.

#### **Articolo 4**

In generale le osservazioni sul sistema degli incarichi dirigenziali definito dallo schema di decreto sono orientate ai seguenti obiettivi:

- Semplificare le procedure di incarico per consentire la copertura delle posizioni dirigenziali in tempi compatibili con le esigenze degli enti territoriali che si devono costantemente misurare con i cittadini e le imprese cui rendono servizi;
- Garantire il concreto perseguimento di criteri meritocratici nella selezione dei candidati alle posizioni;
- Preservare adeguati spazi all’autonomia organizzativa delle regioni, costituzionalmente tutelata.

#### **Modifiche all’art. 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001 - Commissioni per la dirigenza pubblica**

La disciplina relativa alla Commissione della dirigenza statale definita nei primi sette commi dell’art. 4, in virtù dei richiami espressi nel comma 8, risulta in gran parte riferibile anche alla Commissione per la dirigenza regionale che si preveda sia istituita a seguito dell’intesa di cui all’art. 13-bis, comma 6. In particolare viene esplicitamente richiamata l’applicazione dei commi 2, 4, 5, 6 e 7.

#### **Comma 2**

lett. b): appare improprio che, con riferimento alle Regioni, venga sentito unicamente il Dipartimento della Funzione Pubblica per quanto riguarda la definizione dei criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali. Si propone che venga chiarito che il riferimento al DFP riguarda solo la dirigenza statale;

lett. d): la preselezione dei candidati per il conferimento degli incarichi dirigenziali generali, pare riferibile anche agli incarichi relativi agli uffici di vertice delle Regioni in virtù della lett. g), comma 1, art. 11 della legge n. 124 del 2015. Nonostante l’indicazione della legge delega, l’intervento della Commissione su questa tipologia di incarichi regionali - che risultano in gran parte assimilabili, per il loro decisivo ruolo nella realizzazione degli obiettivi di governo delle Giunte regionali, ai segretari generali o ai capi dipartimento dei ministeri – sarebbe da

escludere, in analogia a quanto fatto per i richiamati incarichi ministeriali dal comma 1, del novellato art. 19-ter del D.lgs. n. 165 del 2001;

lett. e): la funzione di svolgere la valutazione di congruità, per gli incarichi diversi da quelli di vertice, impone un flusso continuo di documentazione e informazioni verso la Commissione, tale da incrementare notevolmente gli oneri burocratici a carico delle amministrazioni. Pare preferibile, data la natura successiva, che le valutazioni possano essere svolte a campione, secondo programmi che ne evitino la sovrapposizione con quelle di altri organismi di controllo;

#### Comma 7

L'incardinamento di fatto della Commissione nell'ambito del DFP, da cui dipende per quanto riguarda il supporto logistico e amministrativo, rende tale previsione non coerente con l'autonomia organizzativa delle Regioni che deve caratterizzare la gestione e organizzazione della relativa dirigenza.

Risulta altresì irrealistico il richiamo al limite delle risorse disponibili a legislazione vigente, soprattutto nella fase di attivazione delle Commissioni che senza il necessario personale e l'idonea strumentazione rischiano di non riuscire a decollare, con il conseguente blocco della realizzazione della riforma.

#### Comma 8

La previsione dell'istituzione della Commissione della dirigenza regionale tramite intesa ai sensi dell'art. 13-bis, comma 6, contrasta con le successive statuizioni del comma che ne vincolano la gran parte dei membri e le modalità di funzionamento con il richiamo ai commi 2, 4, 5, 6 e 7. Appare errato il riferimento alle funzioni di cui al comma 5, che invece sono elencate al comma 2 dell'art. 19.

Per quanto riguarda poi i componenti, si ritiene che i relativi criteri di scelta debbano essere stabiliti dall'intesa Stato-Regioni, privilegiando competenze organizzativo-manageriali e nella selezione e sviluppo delle risorse umane, piuttosto che figure di vertice delle burocrazie amministrative centrali, di cui appare anche difficile comprendere, a fronte degli onerosi ruoli ricoperti, l'effettiva capacità di garantire un apporto concreto ai lavori della Commissione.

In ogni caso la previsione di membri di diritto appare assolutamente impropria e contrastante con i criteri della legge delega, la quale esplicitamente fa riferimento a componenti "*selezionati ... con procedure trasparenti*" (art. 11, comma 1, lett. b della legge n. 124 del 2015), escludendo quindi l'opzione di una diretta individuazione da parte del legislatore. L'ipotesi che solo due dei sette membri risultino effettivamente oggetto di selezione risulta non in linea con la delega, tanto più con riferimento alla Commissione per la dirigenza regionale, per la quale addirittura (e secondo una logica invero incomprensibile) lo schema di decreto arriva a prevedere le designazioni dirette del Segretario generale del Ministero degli Affari esteri e il Presidente della Conferenza dei rettori delle università italiane.



## **Art. 19-bis (Incarichi dirigenziali)**

### Comma 3

La previsione per cui *“Ciascun incarico dirigenziale può essere conferito ... a dirigenti appartenenti ai Ruoli della dirigenza”* prefigura un sistema per cui alla copertura delle posizioni dirigenziali di ogni PA possono, contemporaneamente, candidarsi tutti i dirigenti pubblici, indipendentemente dall’iscrizione in uno dei tre ruoli. La previsione di tale possibilità è certamente auspicabile nel senso di promuovere la piena mobilità dei dirigenti in coerenza alle indicazioni della legge delega, tuttavia l’opzione di non riconoscere nessuna priorità agli appartenenti al ruolo proprio dell’amministrazione incaricante, rende di fatto inutile la stessa previsione dei tre ruoli. In altri termini parrebbe preferibile una procedura che valorizzasse prioritariamente i dirigenti del ruolo di riferimento delle amministrazioni, e, solo ove ciò non portasse all’individuazione di alcun candidato idoneo, l’apertura ai dirigenti degli altri due ruoli. Per l’ambito delle Regioni, questo significherebbe potersi avvalere, in modo preferenziale (anche se non esclusivo) delle professionalità maturate nell’ambito delle amministrazioni regionali, che, come evidente, sono caratterizzate da specificità ordinamentali e funzionali la cui conoscenza appare di primaria importanza per valutare l’idoneità dei dirigenti alla copertura degli incarichi di responsabilità;

Il nuovo articolo 19 ter, comma 3) prevede che non trova applicazione, per il conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi diversi, l’articolo 2103 del codice civile.

Va chiarita in questo contesto la relazione con il comma 7 dell’articolo 19 bis che prevede che il conferimento di un incarico a dirigente di ruolo in servizio presso altra amministrazione comporta altresì la cessione del contratto costitutivo del rapporto di lavoro a tempo indeterminato all’amministrazione che lo conferisce, ferma restando l’appartenenza al ruolo. L’articolo 2103 del codice civile definisce l’ambito del *“trasferimento del lavoratore”* (spostamento stabile del lavoratore) e la cessione del contratto costituisce lo strumento attraverso il quale è attuato il trasferimento del lavoratore. Se il conferimento dell’incarico comporta cessione del contratto l’articolo 2103 deve trovare applicazione. La cessione del contratto recata nello schema di decreto legislativo non prevede peraltro la sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro, che nell’attuale ordinamento costituisce requisito formale e sostanziale per la validità della cessione.

Sempre parlando di cessione, come già evidenziato, non può prescindere dalla manifestazione di volontà alla cessione da parte del dirigente che dunque deve manifestare in maniera esplicita il proprio consenso. In tale contesto il consenso è implicitamente superato dalla previsione che il conferimento dell’incarico comporta la cessione del rapporto di lavoro, sulla base della presunzione che se il dirigente ha partecipato ad un interpello ha manifestato la volontà di ricoprire un incarico. Se si considerano le conseguenze correlate al mancato conferimento di un incarico contenute nello schema di decreto legislativo viene da sé la sussistenza di vizi della volontà e addirittura di una costrizione a partecipare all’interpello con conseguente emersione di una causale di rescissione del contratto di lavoro (stato di necessità).

### Comma 4

Per quanto riguarda gli incarichi conferiti a soggetti non appartenenti ai ruoli della dirigenza, tramite rapporti di lavoro a tempo determinato, si evidenzia che l’inserimento del riferimento agli incarichi *“non assegnati attraverso i concorsi o le procedure di cui al citato art. 19-ter”*,

per il suo significato letterale, rende di fatto impossibile l'utilizzo di tale strumento, in quanto ogni incarico, in teoria, potrebbe essere coperto con concorsi o procedure di conferimento;

#### Comma 7

La norma secondo cui al conferimento dell'incarico al dirigente presso altra amministrazione rispetto a quella di appartenenza, consegue una cessione del contratto costitutivo del rapporto di lavoro a tempo indeterminato verso l'amministrazione che conferisce l'incarico "*ferma restando l'iscrizione al ruolo*", presenta diversi problemi interpretativi. In particolare è opportuno chiarire cosa si intenda con quest'ultima previsione; se cioè stia a significare che anche nel caso in cui il dirigente riceva un incarico da un'amministrazione assegnata ad un ruolo dirigenziale diverso da quello dell'amministrazione che lo ha assunto, egli permanga nel ruolo di originaria appartenenza ovvero se lo stesso dirigente debba transitare di volta in volta nel ruolo di riferimento dell'amministrazione che gli ha conferito l'incarico. La seconda ipotesi parrebbe la più razionale, anche se ulteriori disposizioni contenute nello schema di decreto complicano ulteriormente il lavoro interpretativo: ad esempio i commi 2, 3 e 4 dell'art. 13-bis in cui si legge che ai diversi ruoli della dirigenza "*sono iscritti i dirigenti, all'atto della prima assunzione a tempo indeterminato, da parte di una delle seguenti amministrazioni ...*".

Sempre con riferimento alla cessione del contratto andrebbe attentamente valutata, come più sopra accennato, la piena coerenza di tale istituto, nell'accezione in cui è utilizzato dallo schema di decreto, con i principi fissati dal codice civile (art. 1406) che, tra l'altro, prevede il consenso del lavoratore.

#### Comma 9

Il rinvio alla legislazione regionale per la disciplina degli incarichi dirigenziali risulta improprio, così come formulato nel comma in questione, per i seguenti motivi:

- poiché ai sensi del combinato disposto della lett. b), comma 2 e del comma 8 dell'art. 19, è assegnato alla Commissione per la dirigenza regionale il compito di definire i criteri generali per il conferimento degli incarichi dirigenziali, anche sulla base di quanto previsto nell'intesa di cui all'art. 13-bis, comma 6, lo svolgimento della funzione legislativa su tale materia risulterebbe vincolata, in evidente contrasto con i principi costituzionali, dalle decisioni assunte da un organismo amministrativo;
- l'indicazione circa l'utilizzo dello strumento legislativo contrasta con il processo di delegificazione ampiamente praticato da parte delle Regioni in materia di incarichi dirigenziali, tematica per lo più disciplinata tramite atti organizzativo-gestionali di diritto privato deliberati dagli organi esecutivi.

### **Art. 19-ter (Procedimento per il conferimento degli incarichi dirigenziali)**

#### Commi 4, 5, 6 e 7

Richiamate le considerazioni già fatte in relazione all'articolo 19 riferito alle Commissioni, si intende altresì evidenziare la forte preoccupazione, in particolare per quanto riguarda gli incarichi presso le amministrazioni regionali e locali, circa la funzionalità e l'idonea tempestività che sarebbero in grado di garantire procedure in cui il Dipartimento delle

Funzione Pubblica rappresenta un obbligato snodo organizzativo per quanto riguarda la pubblicazione degli incarichi e la presentazione delle candidature.

Tale preoccupazione su tempi e funzionalità è accentuata dagli ulteriori passaggi previsti a carico delle Commissioni, per le diverse tipologie di incarico.

L'esperienza insegna che procedure articolate fra organismi centrali e strutture territoriali sono spesso fonte di ritardi e disfunzioni, senza calcolare il rischio di deresponsabilizzazione delle amministrazioni incaricanti laddove troppe prerogative decisionali siano assegnate a soggetti esterni alle amministrazioni stesse.

### **Art. 19-quinquies**

Qualche perplessità desta la previsione relativa alla possibilità delle amministrazioni di non rinnovare (nel termine massimo di due anni) l'incarico alla scadenza dei quattro anni, senza alcun collegamento con gli esiti della valutazione. Tale facoltà in capo alle PA finisce infatti per omologare la situazione del dirigente valutato positivamente e di colui che invece abbia conseguito delle valutazioni negative, per il quale il mancato rinnovo assume, in virtù dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001, carattere sanzionatorio.

### **Articolo 5 - Modifiche ed integrazioni all'art. 21**

Alcuni fattori, che il legislatore considera alla stregua di mancato raggiungimento degli obiettivi, in realtà non sono ad essi assimilabili (basterebbe esaminare l'art. 9 del d. lgs. n. 150/2009 per evincere che il mancato raggiungimento degli obiettivi costituisce fattore di valutazione autonomo e distinto da altri fattori quali i comportamenti organizzativi e la capacità di differenziazione, fattori che, nella loro complessità, permettano di "valutare" il singolo dirigente).

Peraltro, gli obiettivi assegnati ben potrebbero essere raggiunti non solo pienamente ma anche parzialmente e ciò ben può comportare una valutazione che, pur non raggiungendo il massimo previsto dal sistema, rientri comunque nell'area della positività. D'altronde, porre un'enfasi sull'alternativa secca "raggiunto/non raggiunto" non appare coerente neanche con le linee guida della CiVIT (cfr. delibera n. 89/2010) in sede di prima applicazione del d. lgs. n. 150/2009: esse al paragrafo 4.1 consigliano di evitare l'uso eccessivo di indicatori binari (del tipo raggiunto/non raggiunto); ciò trova una sua logica anche nella finalità di poter saggiare il grado di *performance* di una struttura, valutando magari, anche a mezzo di opportune serie storiche, il *trend* di progressivo miglioramento o peggioramento della *performance* realizzata rispetto a quella programmata. In tale logica, dunque, il riferirsi *sic et simpliciter* al "mancato raggiungimento degli obiettivi" per un verso genera una distonia nel sistema complessivo rispetto al quale appare, dunque, un errore di impostazione e, per altro verso, potrebbe portare a conseguenze irragionevoli, ingiuste ed aberranti (ad es.: se il *target* è 100, il fatto di considerare un risultato pari a 99 alla stregua di un mancato raggiungimento di obiettivi sarebbe un'aberrazione del sistema).

Con riferimento alle "rilevazioni esterne" non è dato comprendere né come le stesse possano assumere un rilievo autonomo (che pare radicale o, quanto meno, significativo proprio perché espressamente previsto nella normativa), considerando che le rilevazioni esterne, *sic et simpliciter* intese, potrebbero mancare di qualsivoglia attendibilità scientifica metodologica o scientifica, che ne renderebbero gli esiti non rappresentativi, e si presterebbero a potenziali abusi; ragion per cui l'individuazione di tale fattore quale presupposto per conseguenze sull'incarico del dirigente (viepiù ove si consideri che mancano riferimenti alla reiterabilità delle rilevazioni o alla cadenza temporale

delle stesse) richiederebbe, quale *prius* logico prima ancora che giuridico, che sia stato testato adeguatamente un sistema di rilevazioni, oltre che lo stesso sia tendenzialmente omogeneo e, dunque, confrontabile tra amministrazioni.

Il riferimento alla “*reiterata omogeneità delle valutazioni del proprio personale*” appare irragionevole ed inopportuno, se visto quale parametro o presupposto per la revoca dell’incarico ed il collocamento in disponibilità (sia pure in correlazione con la valutazione della struttura negativa o – con una terminologia di difficile comprensione – non positiva): si fa presente, infatti, che l’attuale impostazione normativa in ordine alla costruzione dei sistemi di misurazione e di valutazione della performance individuale, voluta dal d. lgs. n. 150/2009, fonda la valutazione (complessiva) del dirigente non su uno solo bensì su una pluralità dei fattori (tra cui quello della capacità di differenziazione dei collaboratori): peraltro, anche le determinazioni “datoriali” in ordine all’applicazione concreta di tale fattore valutativo rientrano nelle prerogative “di merito” del dirigente senza che se ne possano trarre conclusioni automatiche in ordine alla revoca di incarico o al collocamento in disponibilità; ben potrebbe verificarsi, infatti, che soprattutto nelle articolazioni dotate di personale ridotto o in cui si lavora in *team*, praticamente “fianco a fianco”, il dirigente ben può assumere su di sé la responsabilità (connessa, si ripete, alle prerogative manageriali) di limitare il *range* di differenziazione, caricando su di sé il rischio che tale componente – unitamente agli altri – influenzi la sua valutazione complessiva (anzi, potrebbe ben darsi che un dirigente consapevolmente accetti di far proprie le conseguenze di una scarsa differenziazione, magari in quanto ritiene che ciò sia compensabile dagli altri fattori valutativi); in tale logica, l’aver il legislatore focalizzato la reiterata omogeneità delle valutazioni appare, invece, una forzatura del sistema, dal momento che comprime irragionevole, e per scelta normativa, le modalità di esplicazione delle prerogative manageriali su uno o più fattori valutativi specifici, in raffronto all’attuale impostazione che, più ragionevolmente, fonda una valutazione complessiva e “a tutto tondo” del dirigente sulla modalità di esplicazione dell’incarico (detto in altri termini, l’attuale sistema di per sé andrebbe bene ed eventuali applicazioni patologiche non potrebbero essere certamente corrette, anzi sarebbero acuite, dalla novella ora esaminata).

### **Mobilità e dirigenti privi di incarico**

#### Comma 1, lett. b) 1 e 4

Il sistema delineato, secondo cui alla scadenza di ogni incarico il dirigente resta iscritto nel ruolo ed è collocato in disponibilità fino a conferimento di nuovo incarico, in mancanza del quale il soggetto decade dal ruolo, sembra in contraddizione con la previsione contenuta nell’articolo 2, comma 1, lett. a) punto 3, secondo cui “*il rapporto di lavoro di ciascun dirigente è costituito con contratto di lavoro a tempo indeterminato*”. Infatti, la possibilità di decadenza dal ruolo anche in assenza di valutazione negativa, al di là della qualificazione normativa, rivela di fatto la natura a termine del rapporto di lavoro dirigenziale. Il contrasto con la legge delega è evidente laddove questa prevede la “*decadenza dal ruolo unico a seguito di un determinato periodo di collocamento in disponibilità successivo a valutazione negativa*”

#### Comma 1, lett. b) 2

Il secondo periodo prevede la possibilità per l’amministrazione “*di utilizzare dirigenti privi di incarico, con il loro consenso, per lo svolgimento di attività di supporto presso le amministrazioni stesse, o presso enti senza scopo di lucro, senza conferimento di incarichi*”

*dirigenziali e senza attribuzioni aggiuntive.....in ogni caso, il dirigente privo di incarico è tenuto ad assicurare la presenza in servizio, e rimane a disposizione dell'amministrazione per lo svolgimento di mansioni di livello dirigenziale”.*

L'utilizzo di prestazioni di lavoro da parte dell'amministrazione senza un'adeguata retribuzione potrebbe integrare un'ipotesi di arricchimento senza causa ai sensi dell'articolo 2041 del codice civile, considerato che il consenso prestato dal dirigente, di fatto, può costituire tutt'altro che espressione di una reale libertà di scelta.

Si propone pertanto di eliminare il periodo “e senza retribuzioni aggiuntive”.

Ad ogni modo, l'intera disposizione non appare congruente, in quanto la necessità del consenso del dirigente per lo svolgimento delle attività di supporto richieste dall'amministrazione mal si concilia con l'obbligo di rimanere a disposizione dell'amministrazione per lo svolgimento di mansioni di livello dirigenziale.

Comma 1, lett. b) 3

Prevede la possibilità per i dirigenti privi di incarico, in qualsiasi momento, di formulare “istanza di ricollocazione in qualifiche non dirigenziali, in deroga all'articolo 2103 del codice civile, nei ruoli delle pubbliche amministrazioni”. Non si comprende se tale ricollocazione sia temporanea o definitiva, ma, soprattutto, non sembra sussistere un diritto per il dirigente privo di incarico alla ricollocazione come funzionario bensì una mera facoltà (istanza), cui l'amministrazione può decidere di dare corso o meno, con l'unica garanzia, in caso favorevole, di essere assegnati con prelazione rispetto alle graduatorie. In ogni caso, in linea con quanto disposto dall'articolo 34, comma 6, del d.lgs 165/2001, la disposizione andrebbe completata con la previsione di una formula che preveda il reinserimento nel ruolo dirigenziale a seguito di procedura a ciò finalizzata.

Comma 1, lett. b) 4

Lo schema di decreto legislativo prevede che ai dirigenti privi di incarico viene erogato per il primo anno il trattamento economico fondamentale, mentre “nell'anno successivo, le parti fisse o i valori minimi di retribuzione di posizione, eventualmente riconosciuti nell'ambito del trattamento fondamentale, sono ridotti di un terzo del loro ammontare”. Tale disposizione eccede la legge delega che prevede per i dirigenti privi di incarico e collocati in disponibilità “l'erogazione del trattamento economico fondamentale e della parte fissa della retribuzione” senza limitazioni temporali.

Si propone quindi di riformulare la disposizione prevedendo, come nella legge delega, l'erogazione del trattamento economico fondamentale e della parte fissa di retribuzione senza limitazioni temporali e senza distinzione tra primo anno ed anni successivi.

Comma 1, lett. b) 4 e 5

La legge delega prevede solo un caso di decadenza dal ruolo unico, “a seguito di un determinato periodo di collocamento in disponibilità successivo a valutazione negativa”. Lo schema di decreto legislativo prevede invece, in aggiunta, la decadenza dal ruolo in caso di rifiuto del dirigente al conferimento di incarico presso le amministrazioni ove vi siano posti disponibili, individuati dal Dipartimento della funzione pubblica, decorsi due anni dal collocamento in disponibilità. Tale previsione costituisce eccesso di delega e si risolve in uno spoil system non legato alla valutazione negativa che permette di espellere dal ruolo

dirigenziale soggetti che non hanno ottenuto un nuovo incarico per motivi spesso estranei alle loro capacità professionali. Ne deriva la violazione dell'affermato principio di autonomia dell'amministrazione dalla politica affermata dall'articolo 4 del d.lgs 165/2001 che discende direttamente dall'articolo 97 della Costituzione.

Inoltre, in merito alla previsione secondo cui *“le amministrazioni conferiscono a detti dirigenti un incarico dirigenziale, senza espletare la procedura comparativa di avviso pubblico”*, si osserva che tale norma rafforza la discrezionalità nel conferimento degli incarichi, dando assoluta scelta all'amministrazione, per quanto essa debba essere orientata dai criteri stabiliti in via generale dalla Commissione di cui all'articolo 19.

Con riferimento alla previsione del punto 5, secondo cui i dirigenti in disponibilità per valutazione negativa decadono dal ruolo decorso un anno senza che abbiano ottenuto un nuovo incarico, si rileva la brevità del termine, mentre sarebbe più equa la previsione di una revoca a seguito di reiterata valutazione negativa e una decadenza decorso un periodo più lungo di un anno senza aver ottenuto un incarico.

Inoltre non appare chiaro il secondo periodo laddove prevede l'istituto dell'aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, in quanto nel caso di dirigenti in disponibilità l'ottenimento di un incarico in altre amministrazioni non dovrebbe integrare un presupposto per il collocamento in aspettativa ma dovrebbe avere il solo effetto di rendere inapplicabile il primo periodo della disposizione e impedire quindi la decadenza dal ruolo.

Comma 1, lett. b) 6:

Prevede che *“le disposizioni del presente articolo si applicano anche alle amministrazioni regionali e locali”*.

La lesione delle competenze legislative regionali concretizzata da tale disposizione è evidente. Come accennato, infatti, secondo la Corte costituzionale *“l'impiego pubblico anche regionale deve ricondursi, per i profili privatizzati del rapporto, all'ordinamento civile e quindi alla competenza statale esclusiva, mentre i profili pubblicistico organizzativi rientrano nell'ordinamento e organizzazione amministrativa regionale, e quindi appartengono alla competenza esclusiva della Regione”* (sentenza n. 149/2012). In particolare, per quanto riguarda i profili del rapporto di lavoro dirigenziale, è stato chiarito dalla stessa Corte che sono riconducibili alla materia “ordinamento e organizzazione amministrativa”: il reclutamento e i sistemi di accesso ai ruoli della dirigenza, le dotazioni organiche e le incompatibilità, la disciplina del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali nonché quella della responsabilità dirigenziale e delle relative misure sanzionatorie. E' chiaro quindi che ben poco del contenuto dell'articolo 7 dello schema di decreto legislativo è riconducibile alla materia esclusiva statale “ordinamento civile”, e conseguentemente, lo spazio di autonomia riservato alle regioni è stato con tutta evidenza gravemente compresso.

**In sintesi**, l'impianto dell'intero articolo 7 appare ideato per dar corso ad un progressivo sfoltimento della dirigenza pubblica, che viene di fatto precarizzata, senza le necessarie garanzie che tutelano in generale tutti i lavoratori, pubblici e privati.

La previsione dell'articolo 2, comma 3, secondo cui il rapporto di lavoro di ciascun dirigente è costituito con contratto di lavoro a tempo indeterminato stipulato con l'amministrazione che lo assume è immediatamente contraddetta dal sistema di mobilità tra amministrazioni, in forza del quale gli incarichi dirigenziali possono essere indifferentemente conferiti dall'amministrazione di “appartenenza” o da altre amministrazioni, con la conseguente cessione del contratto di lavoro.

Il primo effetto del sistema delineato dall'articolo 7, secondo cui il dirigente, scaduto l'incarico, è collocato in disponibilità e resta in attesa di un successivo incarico presso qualunque amministrazione che abbia posti disponibili, è quello di tagliare il legame con l'amministrazione di origine (quella che lo ha assunto, con cui ha stipulato il contratto di lavoro a tempo indeterminato e nel cui ruolo è iscritto) per lasciare i soggetti meno fortunati, in quanto privi di incarico, in una indefinita situazione di stallo che può risolversi con la decadenza dal ruolo, e quindi con lo scioglimento del contratto di lavoro, per il solo fatto di non accettare un incarico offerto presso qualsivoglia amministrazione individuata dal Dipartimento per la funzione pubblica (anche lontana dal proprio luogo di vita e quindi non scelta dal dirigente nel momento in cui ha partecipato al corso concorso), in assenza di valutazione negativa in merito al loro rendimento professionale.

### **Articolo 8 - Trattamento economico**

Il capo V del decreto legislativo definisce il nuovo trattamento economico dei dirigenti innovando profondamente la composizione della retribuzione. L'articolo 8 riscrive e sostituisce l'art. 24 del decreto legislativo n. 165 del 2001 definendo i criteri con i quali i contratti collettivi dovranno determinare la retribuzione del personale con qualifica dirigenziale. In base ai nuovi criteri il trattamento economico complessivo del dirigente è composto:

- a) dal trattamento economico fondamentale che i contratti collettivi nazionali dovranno gradualmente riallineare per renderlo omogeneo tra tutti i dirigenti iscritti al ruolo della dirigenza (dalla lettura del comma 5 pare che la convergenza avvenga riducendo l'importo del trattamento economico fondamentale poiché le economie che l'omogeneizzazione di tale trattamento produrranno sono utilizzate per incrementare la retribuzione di posizione);
- b) dal trattamento economico accessorio che è comprensivo di qualunque forma di premialità aggiuntiva e si distingue in:
  - retribuzione di posizione (correlata alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità);
  - retribuzione di risultato (correlata ai risultati conseguiti);

La retribuzione complessiva, inoltre, deve rispettare percentuali rigide tra trattamento economico fondamentale e trattamento economico accessorio. La retribuzione complessiva di ogni dirigente, infatti, deve essere costituita dal trattamento economico accessorio per almeno il 50 % e deve essere collegata, per un importo pari ad almeno il 30 %, al conseguimento dei risultati.

Per i dirigenti titolari di incarichi dirigenziali generali tali percentuali aumentano. La retribuzione complessiva deve essere costituita per almeno il 60 % dal trattamento economico accessorio e deve essere correlata al conseguimento dei risultati per almeno il 40 %.

Fino a quando la retribuzione di risultato è inferiore alla percentuale minima prevista dalla norma (il 30% - 40% della retribuzione complessiva) i contratti nazionali non possono destinare risorse per incrementare l'importo del trattamento economico fondamentale o della retribuzione di posizione.

L'importo della retribuzione di posizione è collegata alle funzioni ed alle connesse responsabilità attribuite ai dirigenti con gli incarichi dirigenziali. Questi devono essere graduati con criteri oggettivi da un atto dell'organo di governo dell'amministrazione **nel rispetto dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate con decreto del Presidente del Consiglio dei**

**ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze per garantire l'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale ed accessorio nell'ambito di ciascun ruolo** e non possono creare maggiori oneri per le finanze pubbliche rispetto alla spesa attuale.

L'importo della retribuzione di posizione previsto dalla norma si differenzia rispetto a quello fissato dagli attuali contratti collettivi di lavoro per il fatto che i valori minimi contrattuali confluiscono nel trattamento fondamentale aumentandone significativamente la percentuale.

L'importo della retribuzione di risultato è collegata alla valutazione degli obiettivi assegnati al dirigente. Quando è possibile questi devono essere fissati per l'intera amministrazione.

I contratti collettivi di lavoro dovranno destinare una percentuale non inferiore al 2 % delle risorse destinate al trattamento economico della dirigenza a premi che ciascun dirigente di ufficio territoriale generale può attribuire, motivatamente ed in relazione ai rendimenti conseguiti, a non più del 10 % dei dirigenti della propria struttura.

Le risorse destinate al trattamento economico accessorio, incluse quelle corrisposte da terzi all'amministrazione di appartenenza del dirigente in base a norme speciali, confluiscono in appositi fondi istituiti presso ciascuna amministrazione.

Vi sono infine alcune clausole di salvaguardia. L'art. 6 comma 1 prevede che per i dirigenti con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data di entrata in vigore del decreto sia mantenuto l'incarico dirigenziale in corso fino alla data di scadenza naturale con la conservazione del relativo trattamento economico. L'art. 8 al punto 2 demanda ai contratti collettivi il compito di assicurare ai dirigenti di ruolo, in servizio alla data di entrata in vigore del decreto, il godimento del trattamento economico fondamentale maturato alla suddetta data.

### **Osservazioni**

La fase transitoria di passaggio dall'attuale retribuzione del personale con qualifica dirigenziale alla nuova retribuzione non è definita in modo chiaro.

In particolare la norma non stabilisce quando le amministrazioni dovranno procedere alla determinazione della retribuzione complessiva di ogni dirigente fissando il trattamento economico accessorio almeno al 50 % e la retribuzione di risultato almeno al 30 %. Con tali regole, infatti, il fondo per la retribuzione del salario accessorio della dirigenza deve essere completamente rideterminato. La ridefinizione del fondo, però, contrasta con la clausola di salvaguardia che prevede il mantenimento dell'incarico dirigenziale in corso fino alla data di scadenza naturale con la conservazione del relativo trattamento economico per i dirigenti con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data di entrata in vigore del decreto.

**Lo schema del decreto legislativo non prevede che il DPCM da emanare per omogeneizzare il trattamento economico fondamentale ed accessorio del ruolo dei dirigenti regionali venga adottato previa intesa in sede di Conferenza Stato – Regioni. Nel comma 7 è necessario precisare che il DPCM sarà emanato previa intesa ai sensi dell'art. 8 comma 6 della legge 5 giugno 2003 n. 131.**



Secondo la formulazione dell'art. 8 il trattamento fondamentale è determinato sommando all'attuale importo tabellare i valori minimi contrattuali della retribuzione di posizione. La percentuale del trattamento economico accessorio, però, deve essere almeno il 50 % del trattamento economico complessivo. In mancanza di significativi incrementi contrattuali da destinare al trattamento economico accessorio difficilmente molte amministrazioni riusciranno a rispettare entrambe le regole.

Roma, 3 novembre 2016

**Prime proposte emendative allo schema di D.lgs. recante disciplina della dirigenza della Repubblica**

<b>Testo attuale</b>	<b>Proposta emendativa</b>	<b>Conformità delle proposte emendative rispetto al parere del Consiglio di Stato e alla Legge delega</b>
<p align="center">Art. 1 <i>(Oggetto e ambito di applicazione)</i></p> <p>1. Il presente decreto disciplina il sistema della dirigenza pubblica in regime di diritto privato delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, con riferimento al trattamento giuridico ed economico dei dirigenti, alle modalità di accesso, alla formazione, al conferimento e alla durata degli incarichi, nonché il ruolo unico dei dirigenti delle autorità indipendenti.</p> <p>2. Il presente decreto non si applica ai dirigenti scolastici, né ai dirigenti medici, veterinari e sanitari del Servizio sanitario nazionale, per i quali rimane ferma la vigente disciplina.</p>	<p align="center">Art.1 <i>(Oggetto e ambito di applicazione)</i></p> <p>1. Il presente decreto disciplina il sistema della dirigenza pubblica in regime di diritto privato delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 200 1, n. 165, e successive modificazioni, con riferimento al trattamento giuridico ed economico dei dirigenti, alle modalità di accesso, alla formazione, al conferimento e alla durata degli incarichi, nonché il ruolo unico dei dirigenti delle autorità indipendenti.</p> <p><b><i>1 bis. Il presente decreto non si applica alle Regioni a statuto speciale e alle Province autonome di Trento e di Bolzano, per le quali restano ferme le attribuzioni e le prerogative riconosciute dai rispettivi statuti e dalle relative norme di attuazione.</i></b></p> <p>2. Il presente decreto non si applica ai dirigenti scolastici, né ai dirigenti medici, veterinari e sanitari del Servizio sanitario nazionale, per i quali rimane ferma la vigente disciplina.</p> <p><b><i>3. Le regioni a statuto ordinario, nell'esercizio della propria potestà statutaria, legislativa e regolamentare, e le altre pubbliche amministrazioni, nell'esercizio della propria</i></b></p>	<p>Come evidenziato anche dal CdS è necessario aggiungere una norma che chiarisca la non diretta applicazione della stessa al sistema delle autonomie regionali speciali, le quali, se ritengono opportuno, potranno adeguare i propri ordinamenti al nuovo sistema della Dirigenza della Repubblica.</p>

	<p><i>potestà statutaria e regolamentare, adeguano ai principi di cui al presente decreto i propri ordinamenti, tenendo conto delle relative peculiarità.</i></p>	
<p>Art.2 (Modifiche all'articolo 13 del decreto legislativo n. 165 del 2001)</p> <p>1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni: L'articolo 13 è sostituito dal seguente: "Art. 13. (Rapporto di lavoro e qualifica dirigenziale): commi 1-5 omissis</p> <p>6. Il Ruolo dei dirigenti regionali e il Ruolo dei dirigenti locali sono istituiti previa intesa, rispettivamente, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, e in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.</p> <p>7. Il Dipartimento della funzione pubblica della</p>	<p>Art.2 (Modifiche all'articolo 13 del decreto legislativo n. 165 del 2001)</p> <p>1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni: L'articolo 13 è sostituito dal seguente: "Art. 13. (Rapporto di lavoro e qualifica dirigenziale): commi 1-5 omissis</p> <p><b>6. Il Ruolo dei dirigenti regionali è istituito previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 8 comma 6, della legge 5 giugno 2003 n. 131. Il Ruolo dei dirigenti locali è istituito in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.</b> <b>Qualora entro 30 giorni l'Intesa non si raggiunga, il Presidente del Consiglio dei Ministri convoca una nuova seduta della Conferenza Stato-Regioni entro i successivi 15 giorni ed in tale riunione presenta un nuovo progetto di decisione che tiene conto dei rilievi che hanno impedito il raggiungimento dell'accordo. Se l'Intesa non viene raggiunta, il Consiglio dei Ministri può procedere motivamente, con la presenza dei rappresentanti degli organi rappresentativi delle Regioni.</b></p> <p>7. Il Dipartimento della funzione pubblica della</p>	<p>Il CdS, rileva la sussistenza dell'esigenza di unitarietà (Pagina 35 e ss) e quindi ammette la <b>"chiamata in sussidiarietà"</b>. <u>Pone quale condizione l'Intesa forte in sede di Conferenza, proponendo una procedura ad hoc: se l'intesa non è raggiunta entro 30 gg dalla prima Conferenza, riconvocazione entro i successivi 15 giorni ed in tale riunione lo Stato presenta il progetto di decisione che prende in considerazione i rilievi che hanno impedito il raggiungimento dell'accordo.</u> Se ancora non si perviene all'accordo, la questione va rimessa al Consiglio dei Ministri, assicurando la partecipazione di organismi rappresentativi del sistema delle autonomie locali.. Importante però evidenziare che il CdS prescrive le intese forti anche per l'adozione del Regolamento attuativo, precisando al riguardo "Le modalità collaborative con il sistema delle autonomie che devono essere assicurate nella fase di esercizio delle funzioni amministrative contemplate nella fonte statale primaria devono, allo stesso modo, essere previste nella fase di esercizio delle funzioni regolamentari in esame. Si potrebbe, pertanto, estendere il meccanismo delle intese in sede di Conferenza anche ai fini dell'adozione del regolamento in esame".</p>

Presidenza del Consiglio dei ministri, nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, provvede alla gestione dei Ruoli della dirigenza. A questo scopo, il medesimo Dipartimento provvede alla tenuta e all'aggiornamento della banca dati del Sistema della dirigenza pubblica, che contiene l'indicazione degli uffici dirigenziali presso ciascuna delle amministrazioni statali, regionali e locali e dei relativi titolari nonché, per ciascun dirigente di ruolo, il *curriculum vitae*, la collocazione nella graduatoria di merito adottata ai sensi degli articoli 28-bis e 28-ter, il percorso professionale e gli esiti delle valutazioni. La banca dati viene alimentata con i dati inseriti dalle amministrazioni e dai singoli dirigenti. Le amministrazioni che non inseriscono i dati necessari alla creazione e all'aggiornamento della banca dati non possono conferire incarichi dirigenziali”

Art.3

(Modifiche agli articoli 28 e 28-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001)

1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 sono apportate le seguenti modificazioni:  
a) L'articolo 28 è sostituito dal seguente: “Art. 28. (Accesso alla dirigenza) -1. Alla dirigenza, fatto

Presidenza del Consiglio dei ministri, nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, provvede alla gestione **tecnica** dei Ruoli della dirigenza. A questo scopo, il medesimo Dipartimento provvede alla tenuta e all'aggiornamento della banca dati del Sistema della dirigenza pubblica, che contiene l'indicazione degli uffici dirigenziali presso ciascuna delle amministrazioni statali, regionali e locali e dei relativi titolari nonché, per ciascun dirigente di ruolo, il *curriculum vitae*, la collocazione nella graduatoria di merito adottata ai sensi degli articoli 28-bis e 28-ter, il percorso professionale e gli esiti delle valutazioni. La banca dati viene alimentata con i dati inseriti dalle amministrazioni e dai singoli dirigenti. Le amministrazioni che non inseriscono i dati necessari alla creazione e all'aggiornamento della banca dati non possono conferire incarichi dirigenziali”.

**Prop. em. dell'ultimo periodo del co. 7 a seguito osservazione CdS:**

*Le amministrazioni che non inseriscono i dati necessari alla creazione e all'aggiornamento della banca dati non possono **bandire concorsi**”.*

Art.3

(Modifiche agli articoli 28 e 28-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001)

1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 sono apportate le seguenti modificazioni:  
a) L'articolo 28 è sostituito dal seguente: "Art. 28. (Accesso alla dirigenza) : 1 Alla dirigenza, fatto

Emendamento conforme al parere del CdS che ne formula uno identico (pag. 36) proprio in considerazione della previsione letterale della Legge delega (art. 11, comma 1, lettera a)).

Con riguardo all'ultimo periodo del comma 7, il CdS afferma che la previsione dell'impossibilità di conferire incarichi per le amministrazioni che non adempiono all'obbligo di inserire i dati nella banca dati **non rinviene un espresso fondamento nella legge delega.**

*Si potrebbe, pertanto, prevedere che la sanzione per la mancata cooperazione per le singole amministrazioni sia costituita dal divieto di bandire concorsi finché dura l'inadempimento. Nella fonte regolamentare (II, 8) potrebbero poi essere disciplinati poteri sollecitatori del Dipartimento della funzione pubblica, che ricomprendono assegnazione di termini per l'adempimento e nomina di eventuali commissari ad acta.”*

salvo quanto previsto dall'articolo 19-bis, comma 4, si accede per corso-concorso selettivo di formazione, di seguito "corso-concorso", nonché per concorso, senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica e nel rispetto dei vincoli finanziari in materia di assunzioni a tempo indeterminato. Il corso-concorso è bandito ogni anno per il numero di posti definiti sulla base della programmazione triennale delle assunzioni da parte delle amministrazioni, e delle relative richieste. Al reclutamento mediante concorso si procede esclusivamente per i posti di qualifica dirigenziale autorizzati dal Dipartimento della funzione pubblica, per i quali si pongano esigenze non coperte dalla programmazione triennale. In sede di prima applicazione della presente disposizione, il Dipartimento della funzione pubblica effettua una ricognizione degli uffici coperti mediante incarichi dirigenziali, anche tenuto conto della istituzione, negli enti locali privi della dirigenza, della figura del dirigente apicale di cui all'articolo 27-bis. A decorrere dalla predetta ricognizione, il Dipartimento della funzione pubblica di concerto con il Dipartimento della ragioneria generale dello Stato autorizza annualmente procedure concorsuali, assicurando una giusta proporzione tra personale dirigenziale e personale non dirigenziale nelle diverse amministrazioni e prevedendo, ove necessario, una graduale riduzione del numero complessivo dei dirigenti e garantendo l'equilibrio complessivo dei saldi di finanza pubblica in relazione alla spesa del personale dirigente in servizio nel triennio di riferimento. Le amministrazioni interessate adottano le conseguenti misure inerenti all'assetto organizzativo.

salvo quanto previsto dall'articolo 19-bis, comma 4, si accede per corso-concorso selettivo di formazione, di seguito "corso-concorso", nonché per concorso, senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica e nel rispetto dei vincoli finanziari in materia di assunzioni a tempo indeterminato. Il corso-concorso è bandito ogni anno, **per ciascun ruolo**, per il numero di posti definiti sulla base della programmazione triennale delle assunzioni da parte delle amministrazioni, ~~e delle relative richieste~~. Al reclutamento mediante concorso si procede esclusivamente per i posti di qualifica dirigenziale autorizzati, **per le amministrazioni dello Stato**, dal Dipartimento della funzione pubblica, per i quali si pongano esigenze non coperte dalla programmazione triennale. In sede di prima applicazione della presente disposizione, il Dipartimento della funzione pubblica effettua una ricognizione degli uffici coperti mediante incarichi dirigenziali, anche tenuto conto della istituzione, negli enti locali privi della dirigenza, della figura del dirigente apicale di cui all'articolo 27-bis. A decorrere dalla predetta ricognizione, il Dipartimento della funzione pubblica di concerto con il Dipartimento della ragioneria generale dello Stato autorizza, **per le amministrazioni dello Stato**, annualmente procedure concorsuali, ~~assicurando una giusta proporzione tra personale dirigenziale e personale non dirigenziale nelle diverse amministrazioni e prevedendo, ove necessario, una graduale riduzione del numero complessivo dei dirigenti e~~ garantendo l'equilibrio complessivo dei saldi di finanza pubblica in relazione alla spesa del personale dirigente in servizio nel triennio di riferimento. **Le amministrazioni statali** interessate adottano le conseguenti misure inerenti all'assetto

Con riferimento a questa proposta di emendamento si fa rilevare che l'art. 11 della Legge Delega: "cadenza annuale del corso-concorso per ciascuno dei tre ruoli" e "cadenza annuale del concorso unico per ciascuno dei tre ruoli". La legge delega sembra riferirsi a concorsi unici sì, ma per ciascun ruolo. Il CdS invece propone la seguente formulazione e quindi non riconosce rilievo all'aspetto dei concorsi per CIASCUN RUOLO:

*«Il corso-concorso è bandito ogni anno per il numero di posti definiti sulla base della programmazione triennale delle assunzioni da parte delle amministrazioni e delle relative richieste. Al reclutamento mediante concorso si procede per i posti di qualifica dirigenziale disponibili nella dotazione organica e rimasti non coperti dal corso-concorso».*(cfr. pag. 40 parere)

organizzativo. **Per le Regioni e gli Enti locali la programmazione triennale, approvata da ciascun ente, dovrà garantire l'equilibrio dei saldi di finanzia pubblica in relazione alla spesa del personale nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.**

Prop. em. alternativa a seguito di osservazioni CdS: prevedendo inoltre l'inserimento di un **comma 1 bis**:

*1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 sono apportate le seguenti modificazioni:*

*a) L'articolo 28 è sostituito dal seguente: "Art. 28. (Accesso alla dirigenza) : 1 Alla dirigenza, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 19-bis, comma 4, si accede per corso-concorso selettivo di formazione, di seguito "corso-concorso", nonché per concorso, senza nuovi e maggiori oneri per la finanzia pubblica e nel rispetto dei vincoli finanziari' in materia di assunzioni a tempo indeterminato. Il corso-concorso è bandito ogni anno, **per ciascun ruolo**, per il numero di posti definiti sulla base della programmazione triennale delle assunzioni da parte delle amministrazioni, e ~~delle relative richieste~~. Al reclutamento mediante concorso si procede esclusivamente per i posti di qualifica dirigenziale autorizzati, **per le amministrazioni dello Stato**, dal Dipartimento della funzione pubblica, per i quali si pongano esigenze non coperte dalla programmazione triennale. In sede di prima applicazione della presente disposizione, il Dipartimento della funzione pubblica effettua una ricognizione degli uffici coperti mediante incarichi dirigenziali, anche tenuto conto della istituzione, negli enti locali privi*

Il CdS fa salva parzialmente la nostra proposta di emendamento, quando precisa che “occorre prevedere che l'attività oggetto della previsione in esame venga stabilita previa intesa con la Conferenza di cui all'art. 13-bis, comma 6”. Ritiene il CdS valida la formulazione del comma e quindi non credo troverà accoglimento la nostra proposta di ricondurre alle Regioni la titolarità delle procedure di reclutamento.

Il CdS però precisa che “*il coinvolgimento del sistema delle autonomie regionali e locali nella fase attuativa non può essere limitato ai profili contenuti nella norma in esame ma deve essere esteso a tutti gli ambiti di rilevanza organizzativa e formativa che riguardano i dirigenti regionali e locali. In particolare, in relazione al regime transitorio, l'intesa in sede di Conferenza deve necessariamente ricomprendere l'attività di ricognizione dei posti dirigenziali disponibili e la programmazione delle assunzioni.*” (cfr. pag. 42)

Per quanto appena sopra evidenziato è improbabile che vengano accolte queste proposte di emendamento in quanto ricondurrebbero alle Regioni la titolarità delle procedure concorsuali, ragione per la quale si è proposto un diverso emendamento, utilizzando il carattere rosso.

<p>Commi 2-4 <i>omissis</i></p> <p>Comma 5. Alla dirigenza regionale e alla dirigenza locale si accede per corso-concorso o per concorso, secondo le modalità di cui al presente articolo. Le intese di cui all'articolo 13-bis, comma 6, disciplinano la programmazione del reclutamento e i contenuti specifici delle materie oggetto del corso-concorso, e del concorso, per i dirigenti regionali e locali.”.</p>	<p><i>della dirigenza, della figura del dirigente apicale di cui all'articolo 27-bis. A decorrere dalla predetta ricognizione, il Dipartimento della funzione pubblica di concerto con il Dipartimento della ragioneria generale dello Stato autorizza, per le amministrazioni dello Stato, annualmente procedure concorsuali, assicurando una giusta proporzione tra personale dirigenziale e personale non dirigenziale nelle diverse amministrazioni e prevedendo, ove necessario, una graduale riduzione del numero complessivo dei dirigenti e garantendo l'equilibrio complessivo dei saldi di finanza pubblica in relazione alla spesa del personale dirigente in servizio nel triennio di riferimento. Le amministrazioni statali interessate adottano le conseguenti misure inerenti all'assetto organizzativo.</i></p> <p><i>1.bis Nel rispetto dei principi generali di programmazione di cui al comma 1, con apposite intese, stipulate ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003 n. 131, sono individuate le modalità applicative nei confronti di Regioni ed enti locali.</i></p> <p>Commi 2-4 <i>omissis</i></p> <p>Comma 5. Alla dirigenza regionale e alla dirigenza locale si accede per corso-concorso o per concorso, <b>nel rispetto dei principi generali di cui al presente articolo e di cui all'art. 28-bis. Con apposite intese, stipulate ai sensi dell'articolo 8 comma 6, della legge 5 giugno 2003 n. 131, sono individuati i contenuti e le modalità di svolgimento del corso – concorso e del concorso, nel rispetto di quanto previsto all'ultimo periodo del comma 3. Qualora entro 30 giorni l'Intesa non si raggiunga,</b></p>	<p>Il CdS boccia l'assunzione automatica alla fine del periodo di prova, pretendendo la partecipazione alla</p>
---	---	---

<p>b) L'articolo 28-bis è sostituito dal seguente: "Art. 28-bis (Corso concorso per l'accesso alla dirigenza)</p> <p>commi 1- 4 <i>omissis</i></p> <p>5. I vincitori del corso-concorso sono immessi in servizio come funzionari, per un periodo di tre anni, presso le amministrazioni per le quali sono stati banditi i posti, tenuto conto dell'ordine di graduatoria: l'amministrazione presso la quale il vincitore presta servizio può ridurre il suddetto periodo fino a un anno, in relazione all'esperienza lavorativa maturata nel settore pubblico o a esperienze all'estero, secondo, le previsioni del Regolamento di cui all'articolo 28-<i>sexies</i>. Ai vincitori sono attribuiti incarichi dirigenziali temporanei, per una durata non superiore al suddetto periodo.</p> <p>6. A conclusione del periodo di cui al comma 5 l'amministrazione presso la quale i vincitori del corso-concorso hanno prestato servizio trasmette alla relativa Commissione di cui all'articolo 19 una relazione contenente una valutazione di merito sul servizio prestato. In caso di valutazione positiva,</p>	<p><b><i>il Presidente del Consiglio dei Ministri convoca una nuova seduta della Conferenza Stato-Regioni entro i successivi 15 giorni ed in tale riunione presenta un nuovo progetto di decisione che tiene conto dei rilievi che hanno impedito il raggiungimento dell'accordo. Se l'Intesa non viene raggiunta, il Consiglio dei Ministri può procedere motivamente, con la presenza dei rappresentanti degli organi rappresentativi delle Regioni.</i></b></p> <p>b) L'articolo 28-bis è sostituito dal seguente: "Art. 28-bis (Corso concorso per l'accesso alla dirigenza)</p> <p>commi 1- 4 <i>omissis</i></p> <p>5. I vincitori del corso-concorso sono immessi in servizio come funzionari, per un periodo di tre anni, presso le amministrazioni per le quali sono stati banditi i posti, tenuto conto dell'ordine di graduatoria: l'amministrazione presso la quale il vincitore presta servizio può ridurre il suddetto periodo fino a un anno, in relazione all'esperienza lavorativa maturata nel settore pubblico o a esperienze all'estero, secondo, le previsioni del Regolamento di cui all'articolo 28-<i>sexies</i>. Ai vincitori sono attribuiti incarichi dirigenziali temporanei, per una durata non superiore al suddetto periodo.</p> <p>6. A conclusione del periodo di cui al comma 5 l'amministrazione presso la quale i vincitori del corso-concorso hanno prestato servizio trasmette alla relativa Commissione di cui all'articolo 19 una relazione contenente una valutazione di merito sul servizio prestato. <b><i>anche tenuto conto delle</i></b></p>	<p>procedura ordinaria di conferimento dell'incarico e boccia anche che si ipotizzi un'assunzione quali funzionari in caso di valutazione negativa e/o in caso di idoneità al concorso, precisandone l'incostituzionalità della previsione “ <i>incidendo sulla dotazione organica dei funzionari e direttamente anche sulle autonome scelte organizzative delle Regioni e degli Enti locali che hanno individuato sia le posizioni dirigenziali, che in tal modo restano scoperte, sia quelle dei funzionari in senso stretto (cfr. Corte cost. n. 37 del 2015, che, sia pure ad altro fine, sottolinea la necessità di tenere separate, nella fase di accesso, funzioni dirigenziali e di funzionario)</i>”.</p>
--	---	--



l'amministrazione presso la quale il vincitore ha prestato servizio assume il dipendente come dirigente a tempo indeterminato, e gli conferisce un incarico dirigenziale senza l'espletamento della procedura comparativa di cui all'articolo 19-ter. Il dirigente assunto a tempo indeterminato consegue automaticamente l'iscrizione nel Ruolo della dirigenza statale. In caso di valutazione negativa, l'interessato non consegue l'assunzione in servizio come dirigente a tempo indeterminato e si applica quanto previsto dal comma 7.

7. I partecipanti al corso-concorso che, pur ottenendo una valutazione finale di sufficienza, non risultino vincitori, sono assunti a tempo indeterminato nel livello di inquadramento giuridico più elevato fra le qualifiche non dirigenziali, salvo che già non rivestano tale qualifica, o comunque optino per il mantenimento dell'inquadramento come funzionari in essere. In questo caso, sono assegnati d'ufficio, dal Dipartimento della funzione pubblica, alle amministrazioni secondo le previsioni dell'articolo 4, comma 3-*quinqies*, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125.

Comma 8. Le intese di cui all'articolo 13-*bis*, comma 6, individuano gli specifici contenuti formativi del corso-concorso per i dirigenti delle amministrazioni regionali e locali, e possono prevedere che una parte del corso-concorso si svolga dopo l'assegnazione dei vincitori alle

**risultanze del sistema di valutazione adottato dall'amministrazione stessa.**

In caso di valutazione positiva, l'amministrazione presso la quale il vincitore ha prestato servizio assume il dipendente come dirigente a tempo indeterminato, e gli conferisce un incarico dirigenziale senza l'espletamento della procedura comparativa di cui all'articolo 19-ter. Il dirigente assunto a tempo indeterminato consegue automaticamente l'iscrizione nel Ruolo della dirigenza statale. In caso di valutazione negativa, l'interessato non consegue l'assunzione in servizio come dirigente a tempo indeterminato e si applica quanto previsto dal comma 7.

7. I partecipanti al corso-concorso che, pur ottenendo una valutazione finale di sufficienza, non risultino vincitori, sono assunti a tempo indeterminato nel livello di inquadramento giuridico più elevato fra le qualifiche non dirigenziali, salvo che già non rivestano tale qualifica, o comunque optino per il mantenimento dell'inquadramento come funzionari in essere. In questo caso, sono assegnati d'ufficio, dal Dipartimento della funzione pubblica, alle amministrazioni secondo le previsioni dell'articolo 4, comma 3-*quinqies*, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125.

**Comma 8 ABROGATO**

<p>relative amministrazioni. Le funzioni di cui ai commi 5 e 6 sono rispettivamente svolte dalla Commissione per la dirigenza regionale, e dalla Commissione per la dirigenza locale.”.</p> <p>c) Dopo l'articolo 28-bis sono inseriti i seguenti: <i>·Art.28-ter (Concorso per l'accesso alla dirigenza)</i></p> <p>1. Il concorso per l'accesso alla dirigenza è bandito dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, anche in relazione alle professionalità tecniche corrispondenti alle sezioni speciali del relativo Ruolo. Il concorso, per titoli ed esami, è bandito per assunzioni a tempo determinato, della durata massima di quattro anni, con possibilità di trasformazione a tempo indeterminato ai sensi del presente articolo.</p> <p>Commi 2-3 <i>omissis</i></p>	<p>c) Dopo l'articolo 28-bis sono inseriti i seguenti: <i>·Art.28-ter (Concorso per l'accesso alla dirigenza)</i></p> <p>1. Il concorso per l'accesso alla dirigenza è bandito, <b>per le amministrazioni statali</b>, dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, anche in relazione alle professionalità tecniche corrispondenti alle sezioni speciali del relativo Ruolo. Il concorso, per titoli ed esami, è bandito per assunzioni tempo determinato, della durata massima di quattro anni, con possibilità di trasformazione a tempo indeterminato ai sensi del presente articolo.</p> <p><b>Prop. em. alternativa co. 1 a seguito di osservazioni CdS:</b></p> <p><i>Il concorso per l'accesso alla dirigenza è bandito, per ciascun ruolo, in conformità agli atti di programmazione di cui ai commi 1 e 1bis dell'art. 28, dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, anche in relazione alle professionalità tecniche corrispondenti alle sezioni speciali del relativo Ruolo. Il concorso, per titoli ed esami, è bandito per assunzioni tempo determinato, della durata massima di quattro anni, con possibilità di trasformazione a tempo indeterminato ai sensi del presente articolo.</i></p> <p>Commi 2-3 <i>omissis</i></p>	<p>N.B. - osservazione generale del CdS su differenza disciplina corso concorso e concorso con riferimento al comma 4 dell'art. 28bis cd “esame di conferma”:</p> <p>Nel caso del corso-concorso è previsto un vero e proprio periodo di formazione. Nel caso del concorso è prevista una verifica sull'attività svolta. La diversità di regime risulta conforme al principio di ragionevolezza, in ragione della oggettiva diversità dei requisiti e dei presupposti che devono sussistere ai fini dell'accesso diversificato alla dirigenza.</p> <p>Anche in questo caso sono presenti criticità connesse alla genericità della previsione. La legge delega (art. 11, lettera c, n. 2) prevede che venga nominato un «<b>organismo indipendente</b>». Il legislatore delegato si è limitato a disporre che detto organismo venga nominato dalla Commissione per la dirigenza statale. Sarebbe, invece, opportuno che l'attuazione del criterio direttivo avvenga mediante la puntuale declinazione della composizione di questo organismo e dei criteri che ne devono guidare il giudizio.</p> <p>Il CdS, pertanto, suggerisce di indicare queste modalità operative nel regolamento di esecuzione, con <u>il coinvolgimento del sistema delle Conferenze in presenza di dirigenti regionali o locali</u></p>
--	---	---

<p>4. ... La Commissione tiene conto della valutazione della <i>performance</i> individuale dei dirigenti. ...</p> <p>5 - 6 <i>omissis</i></p> <p>Comma 7 concorso per l'accesso alla dirigenza regionale e locale è bandito secondo le modalità di cui al presente articolo. Le intese di cui all'articolo 13-<i>bis</i>, comma 6, individuano gli specifici contenuti formativi del ciclo formativo per i dirigenti delle amministrazioni regionali e locali, e possono prevedere che una parte del ciclo formativo si svolga dopo l'assegnazione dei vincitori alle relative amministrazioni. Le funzioni di cui al comma 4 sono rispettivamente svolte dalla Commissione per la dirigenza regionale, e dalla Commissione per la dirigenza locale</p>	<p>4. ... La Commissione tiene conto della valutazione della <i>performance</i> individuale dei dirigenti <b>svolta sulla base del sistema di valutazione dell'amministrazione dove è stato prestato il servizio</b>. ...</p> <p>5-6 <i>omissis</i></p> <p><b>Comma 7 ABROGATO</b></p>	
<p style="text-align: center;">Art. 28-<i>quater</i> (Formazione dei dirigenti)</p> <p>Commi 1-2 <i>omissis</i></p> <p>Co. 3 Le intese di cui all'articolo 13-<i>bis</i>, comma 6, definiscono gli obblighi di formazione e di insegnamento dei dirigenti del Ruolo della dirigenza regionale e del Ruolo della dirigenza locale, prevedendo lo svolgimento di attività gratuita di insegnamento, dei dirigenti iscritti a ciascuno dei Ruoli della dirigenza, anche in favore dei dirigenti iscritti agli altri due ruoli.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 28-<i>quater</i> (Formazione dei dirigenti)</p> <p>Commi 1-2 <i>omissis</i></p> <p>Co. 3. Le intese di cui all'articolo 13-<i>bis</i>, comma 6, definiscono gli obblighi di formazione e di insegnamento dei dirigenti del Ruolo della dirigenza regionale e del Ruolo della dirigenza locale, <b>avvalendosi anche degli Enti strumentali delle Regioni</b>, prevedendo lo svolgimento di attività gratuita di insegnamento, dei dirigenti iscritti a ciascuno dei Ruoli della dirigenza, anche in favore dei dirigenti iscritti agli altri due ruoli.</p>	

<p>Comma 4 <i>omissis</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Art. 28 quinquies nazionale dell'amministrazione)</i></p> <p><i>1, 2 omissis</i></p> <p>3. Con decreto del Presidente della Repubblica, emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, formulata previa interlocuzione con istituzioni nazionali ed internazionali di riconosciuto prestigio, previa acquisizione del parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato lo statuto della Scuola, in conformità ai principi e ai criteri direttivi stabiliti dall'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo n. 300 del 1999. Lo statuto stabilisce i principi sull'organizzazione e sul funzionamento della Scuola e disciplina le modalità di adozione dei regolamenti di organizzazione e funzionamento della stessa.</p> <p>Commi 4-6 <i>omissis</i></p> <p>Co. 7 Il Comitato direttivo è composto dal Direttore, che lo presiede, nonché da quattro</p>	<p>Comma 4 <i>omissis</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Art. 28 quinquies (Scuola nazionale dell'amministrazione)</i></p> <p><i>1, 2 omissis</i></p> <p>3. Con decreto del Presidente della Repubblica, emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, formulata previa interlocuzione con istituzioni nazionali ed internazionali di riconosciuto prestigio, previa acquisizione <del>del parere</del> <i>dell'intesa della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato lo statuto della Scuola, in conformità ai principi e ai criteri direttivi stabiliti dall'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo n. 300 del 1999. Lo statuto stabilisce i principi sull'organizzazione e sul funzionamento della Scuola e disciplina le modalità di adozione dei regolamenti di organizzazione e funzionamento della stessa</i></p> <p><i>Nell'ambito del regolamento di organizzazione della SNA per assicurare il miglior raccordo con le Regioni e degli enti locali, è (sono) assicurata una specifica struttura, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.</i></p> <p>Commi 4-6 <i>omissis.</i></p> <p>Co. 7 Il Comitato direttivo è composto dal Direttore, che lo presiede, nonché da quattro componenti. Il</p>	
---	--	--

<p>componenti. Il Direttore e i componenti sono nominati con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, a seguito di procedura di selezione pubblica internazionale. Alla selezione possono partecipare professori universitari, e altri soggetti dotati di particolare e comprovata conoscenza delle pubbliche amministrazioni. Direttore e componenti devono essere di notoria indipendenza, e avere una rilevante e documentata esperienza nelle materie di cui al comma 2. Una Commissione di selezione, composta da esperti di pubblica amministrazione di chiara fama e di notoria indipendenza, nominata dal Presidente del Consiglio dei ministri, elabora una rosa di sei candidati, tra i quali il Consiglio dei ministri sceglie due componenti e, previa intesa in sede di Conferenza unificata, il Direttore. Gli altri due componenti sono scelti, nell'ambito della stessa rosa, rispettivamente dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, e dalla Conferenza Stato-città ed autonomie locali.</p> <p>Commi 8-19 omissis</p>	<p>Direttore e i componenti sono nominati con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, a seguito di procedura di selezione pubblica internazionale. Alla selezione possono partecipare professori universitari, e altri soggetti dotati di particolare e comprovata conoscenza delle pubbliche amministrazioni. Direttore e componenti devono essere di notoria indipendenza, e avere una rilevante e documentata esperienza nelle materie di cui al comma 2. Una Commissione di selezione, composta da esperti di pubblica amministrazione di chiara fama e di notoria indipendenza, nominata dal Presidente del Consiglio dei ministri, elabora una rosa di sei candidati, tra i quali il Consiglio dei ministri sceglie due componenti e, previa intesa in sede di Conferenza unificata, il Direttore. Gli altri due componenti sono scelti, <del>nell'ambito della stessa rosa</del>, rispettivamente dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, e dalla Conferenza Stato-città ed autonomie locali.</p> <p>Commi 8-19 omissis</p>	
<p><i>Art. 28-sexies</i> (Regolamento di attuazione)</p> <p>-1. Con regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite le disposizioni di attuazione del presente Capo.”.</p>	<p><i>Nuovo emendamento a seguito CdS</i> <i>Art. 28-sexies</i> (Regolamento di attuazione)</p> <p>-1. Con regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite le disposizioni di attuazione del presente Capo <i>nel rispetto del principio di leale</i></p>	<p><u>Ratio proposta in sintonia con CdS:</u> la Commissione speciale ha rilevato che lo schema di decreto demanda al regolamento <u>di stabilire regole attuative che incidono, per le parti relative alla dirigenza regionale o locale, in ambiti di competenza delle Regioni.</u> Le modalità collaborative con il sistema delle autonomie che devono essere assicurate nella fase di esercizio delle funzioni amministrative contemplate nella fonte statale primaria devono, allo stesso modo,</p>

	<p><i>collaborazione, mediante ricorso all'intesa di cui all'art. 8, comma 6, della Legge 05.06.2003 n. 131.</i></p> <p><i>Qualora entro 30 giorni l'Intesa non si raggiunga, il Presidente del Consiglio dei Ministri convoca una nuova seduta della Conferenza Stato-Regioni entro i successivi 15 giorni ed in tale riunione presenta un nuovo progetto di decisione che tiene conto dei rilievi che hanno impedito il raggiungimento dell'accordo. Se l'Intesa non viene raggiunta, il Consiglio dei Ministri può procedere motivamente, con la presenza dei rappresentanti degli organi rappresentativi delle Regioni.</i></p>	<p>essere previste nella fase di esercizio delle funzioni regolamentari in esame. <b><u>Si potrebbe, pertanto, estendere il meccanismo delle intese in sede di Conferenza anche ai fini dell'adozione del regolamento in esame.</u></b></p>
<p>Art.4 (Modifiche all'articolo 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001)</p> <p>L'articolo 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è sostituito dai seguenti: "Art. 19 (Commissioni per la dirigenza pubblica)</p> <p>Commi 1 <i>omissis</i></p> <p>2. La Commissione, in particolare: a) nomina le commissioni per l'esame di conferma dei vincitori del concorso ai sensi dell'articolo 28-ter, comma 5; b) definisce, sentito il Dipartimento della funzione pubblica, i criteri generali, ispirati a principi di pubblicità, trasparenza e merito, di conferimento degli incarichi dirigenziali e ne verifica il rispetto;</p>	<p>Art.4 (Modifiche all'articolo 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001)</p> <p>L'articolo 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è sostituito dai seguenti: "Art. 19 (Commissione per la dirigenza <del>pubblica</del> <b>statale</b>)</p> <p>Commi 1 <i>omissis</i></p> <p>2. La Commissione <b>per la dirigenza statale</b>, in particolare: a) nomina le commissioni per l'esame di conferma dei vincitori del concorso ai sensi dell'articolo 28-ter, comma 5; b) definisce, <b>per le amministrazioni statali</b>, sentito il Dipartimento della funzione pubblica, i criteri generali, ispirati a principi di pubblicità, trasparenza e merito, di conferimento degli incarichi dirigenziali e ne verifica il rispetto;</p>	

<p>c) accerta l'effettiva adozione e il concreto utilizzo dei sistemi di valutazione al fine del conferimento e della revoca degli incarichi;</p> <p>d) procede alla preselezione dei candidati ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali generali, secondo le previsioni dell'articolo 19-ter;</p> <p>e) effettua la valutazione di congruità successiva delle scelte effettuate dalle amministrazioni per gli altri incarichi;</p> <p>f) esprime parere sui provvedimenti di cui all'articolo 21;</p> <p>g) esprime parere obbligatorio e non vincolante sulla decadenza dagli incarichi in caso di riorganizzazione dell'amministrazione, da rendere entro trenta giorni dalla richiesta, decorsi i quali il parere si intende favorevole.</p> <p>3 La Commissione è organo collegiale composto da sette membri. Sono componenti permanenti della Commissione: il Presidente dell'Autorità nazionale anti-corruzione, il Ragioniere generale dello Stato, il Segretario generale del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale e il Capo Dipartimento per gli affari interni e territoriali del Ministero dell'interno, il Presidente della Conferenza dei rettori delle università italiane, nonché due componenti scelti tra persone di notoria indipendenza, con particolare qualificazione professionale ed esperienza in materia di</p>	<p>c) accerta l'effettiva adozione e il concreto utilizzo dei sistemi di valutazione al fine del conferimento e della revoca degli incarichi <b>tenendo conto della specificità di ciascuna amministrazione</b>;</p> <p>d) procede alla preselezione dei candidati ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali generali, secondo le previsioni dell'articolo 19-ter;</p> <p>e) effettua, <b>a cadenza annuale ed a campione</b>, la valutazione di congruità successiva delle scelte effettuate dalle amministrazioni per gli altri incarichi;</p> <p>f) esprime parere sui provvedimenti di cui all'articolo 21;</p> <p>g) esprime parere obbligatorio e non vincolante sulla decadenza dagli incarichi in caso di riorganizzazione dell'amministrazione, da rendere entro trenta giorni dalla richiesta, decorsi i quali il parere si intende favorevole.</p> <p>3 La Commissione <b>per la dirigenza statale</b> è organo collegiale composto da sette membri. Sono componenti permanenti della Commissione: il Presidente dell'Autorità nazionale anti-corruzione, il Ragioniere generale dello Stato, il Segretario generale del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale e il Capo Dipartimento per gli affari interni e territoriali del Ministero dell'interno, il Presidente della Conferenza dei rettori delle università italiane, nonché due componenti scelti tra persone di notoria indipendenza, con particolare qualificazione professionale ed esperienza in materia di</p>	<p>Il CdS bocchia completamente l'impostazione delle Commissioni, precisando che <i>“Lo schema di decreto ha provveduto, in contrasto con la legge delega, ad una diretta indicazione normativa dei componenti stabili della Commissione. Anche in relazione ai rimanenti due componenti la norma in esame si limita a disporre che essi vengono «scelti» tra persone dotate di particolari qualità ma non si indica il soggetto competente ad effettuare la scelta e le modalità procedurali da seguire. Nella disposizione in esame sono, infatti, individuati soggetti, quali il Segretario generale e il Capo dipartimento di un Ministero, che, oltre ad essere soggetti provenienti da carriere esterne all'ambito di applicazione della riforma, si trovano in una posizione di non piena indipendenza dall'organo politico. Tali uffici, infatti, si collocano nella struttura organizzativa delle pubbliche amministrazioni in una peculiare posizione di maggiore vicinanza al livello politico rispetto a quello gestionale”</i>.</p>
---	---	--

<p>organizzazione amministrativa, gestione delle risorse umane e finanziarie, contabilità, economia aziendale e <i>management</i> nel settore pubblico o privato, e nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, sentite le competenti Commissioni parlamentari.</p> <p>Commi 4 -6 omissis</p> <p>7. Il Dipartimento della funzione pubblica, nell'ambito delle risorse strumentali, umane e finanziarie disponibili a legislazione vigente, fornisce il supporto logistico e amministrativo necessario per il funzionamento della Commissione.</p> <p>8. Con la relativa intesa di cui all'articolo 13-<i>bis</i>, comma 6, è istituita la Commissione per la dirigenza regionale che svolge le funzioni di cui al comma 5, per i dirigenti del Ruolo dei dirigenti regionali. Sono componenti permanenti della Commissione: il Presidente dell'Autorità nazionale anti-corruzione, il Ragioniere generale dello Stato, il Segretario generale del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, il Presidente della Conferenza dei rettori delle università italiane e il Capo Dipartimento per gli affari regionali della Presidenza del Consiglio di Ministri. Gli altri due componenti della Commissione sono nominati con intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, scelti tra i titolari di incarichi di vertice dell'amministrazione regionale in materia di organizzazione, gestione</p>	<p>organizzazione amministrativa, gestione delle risorse umane e finanziarie, contabilità, economia aziendale e <i>management</i> nel settore pubblico o privato, e nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, sentite le competenti Commissioni parlamentari.</p> <p>Commi 4-6 omissis</p> <p>7. Il Dipartimento della funzione pubblica, nell'ambito delle risorse strumentali, umane e finanziarie disponibili a legislazione vigente, fornisce il supporto logistico e amministrativo necessario per il funzionamento della Commissione <b><i>per la dirigenza statale.</i></b></p> <p>8. diventa <b>Art 4 bis</b>  <b>E' istituita con intesa ai sensi dell'articolo 8 comma 6, della legge 5 giugno 2003 n. 131 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano su proposta della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, la Commissione per la dirigenza regionale, che svolge le funzioni di cui al comma 2 (VERIFICARE LETTB). L'intesa definisce le modalità di nomina del Presidente e i componenti, che devono essere selezionati tra persone di notoria indipendenza da individuarsi tra dirigenti pubblici prevalentemente regionali che abbiano svolto almeno cinque (dieci) anni in incarichi di vertice delle amministrazioni, con particolare qualificazione professionale in materia di organizzazione amministrativa, gestione delle risorse umane e finanziarie,</b></p>	
---	---	--



delle risorse umane e finanziarie, contabilità. Si applicano i commi 2, 4, 5, 6 e 7.

**contabilità, magistrati del Consiglio di Stato della Corte dei Conti o della Corte di Cassazione professori universitari di ruolo in materie giuridiche ed economiche con modalità tali da assicurarne l'indipendenza, la terzietà, l'onorabilità e l'assenza di conflitto di interessi.**

Prop em.alternativa al comma 8 seguito di parere CdS

*E' istituita con intesa ai sensi dell'articolo 8 comma 6, della legge 5 giugno 2003 n. 131 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano su proposta della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, la Commissione per la dirigenza regionale, che svolge le funzioni di cui al comma 2. L'intesa definisce le modalità di nomina del Presidente e i componenti, che devono essere selezionati, **mediante avviso pubblico**, tra persone di notoria indipendenza e **dotate di particolare qualificazione professionale in materia di organizzazione amministrativa, gestione delle risorse umane e finanziarie, contabilità, con modalità tali da assicurarne l'indipendenza, la terzietà, l'onorabilità e l'assenza di conflitto di interessi. L'intesa può, altresì, prevedere l'articolazione della Commissione per la dirigenza regionale in subcomissioni dislocate a livello regionale al fine di garantire una più efficace gestione dei lavori istruttori.***

**Qualora entro 30 giorni l'Intesa non si raggiunga, il Presidente del Consiglio dei Ministri convoca una nuova seduta della Conferenza Stato-Regioni entro i successivi 15 giorni ed in tale riunione presenta un nuovo progetto di decisione che tiene**

**Si potrebbe anche prevedere un'eventuale articolazione della Commissione in Sottocommissioni, che potrebbero essere anche dislocate a livello regionale e distinte sulla base del criterio di competenza.**

*L'imposizione alle Regioni e agli Enti locali di una Commissione composta da cinque componenti individuati dal legislatore statale nell'ambito di figure di rilievo nazionale viola, infatti, la competenza legislativa regionale in materia di organizzazione. Lo Stato può, con legge, ritenere che esigenze unitarie impongano la disciplina uniforme a livello nazionale delle Commissioni per la dirigenza ma, in ossequio alle procedure di concertazione con i livelli di governo coinvolti, deve prevedere che le funzioni amministrative di scelta di tutti i Commissari vengano esercitate previa intesa con il sistema delle Conferenze"*

Parallelamente però sottrae molto alle Regioni quando precisa che "In particolare, rientra nella materia dell'ordinamento civile sia la disciplina delle modalità di conferimento degli incarichi esterni (commi 4-5-10) sia la definizione del contenuto del contratto di servizio integrativo e quelle di regolazione della cessione del contratto di servizio principale (commi 6 e 7).

*Per quanto attiene alle rimanenti disposizioni in materia di organizzazione degli uffici dirigenziali, si potrebbe ritenere che esse possano essere dettate in attuazione del principio della prevalenza della competenza statale (I, 2.3). In alternativa, si dovrebbe prevedere che tali disposizioni operano per gli incarichi dirigenziali nell'ambito delle*

<p>Comma 9 omissis</p>	<p><b>conto dei rilievi che hanno impedito il raggiungimento dell'accordo. Se l'Intesa non viene raggiunta, il Consiglio dei Ministri può procedere motivamente, con la presenza dei rappresentanti degli organi rappresentativi delle Regioni.</b></p> <p>Comma 9 omissis</p>	<p>amministrazioni statali mentre per gli incarichi dirigenziali nell'ambito delle amministrazioni regionali e locali si dovrebbe disporre che i relativi atti di organizzazione sono definiti, per assicurare uniformità di trattamento, in sede di Conferenza unificata”.</p>
<p>Art. 19.bis (Incarichi dirigenziali)</p> <p>Commi 1- 2 omissis</p> <p>3. Ciascun incarico dirigenziale può essere conferito, secondo le procedure di cui all'articolo 19-ter, a dirigenti appartenenti ai Ruoli della dirigenza</p> <p>4. Gli incarichi dirigenziali, non assegnati attraverso i concorsi o le procedure di cui al citato articolo 19-ter, possono essere conferiti a soggetti non appartenenti ai suddetti Ruoli, mediante procedure selettive e comparative ed entro il limite, rispettivamente, del dieci per cento del numero degli incarichi generali conferibili, e dell'otto per cento del numero degli incarichi dirigenziali non generali conferibili. Il quoziente derivante dall'applicazione delle suddette percentuali è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque. Gli incarichi dirigenziali di cui al presente comma possono essere conferiti a cittadini di uno degli Stati membri</p>	<p>Art. 19.bis (Incarichi dirigenziali)</p> <p>Commi 1- 2 omissis</p> <p>3. Ciascun incarico dirigenziale può essere conferito, secondo le procedure di cui all'articolo 19-ter, a dirigenti appartenenti ai Ruoli della dirigenza, <b>fatta salva la priorità da riconoscere ai candidati appartenenti al ruolo della rispettiva amministrazione.</b></p> <p>4. Gli incarichi dirigenziali, <del>non assegnati attraverso i concorsi o le procedure di cui al citato articolo 19-ter,</del> possono altresì essere conferiti a soggetti non appartenenti ai suddetti Ruoli, mediante procedure selettive e comparative ed entro il limite, rispettivamente, del dieci per cento del numero degli incarichi generali conferibili, e dell'otto per cento del numero degli incarichi dirigenziali non generali conferibili. Il quoziente derivante dall'applicazione delle suddette percentuali è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque. Gli incarichi dirigenziali di cui al presente comma possono essere conferiti a cittadini di uno degli</p>	<p><b>NB su dirigenti esterni:</b> Il Consiglio di Stato ha messo in rilievo come il conferimento degli incarichi esterni <u>deve necessariamente essere preceduto dalla verifica, almeno nell'ambito delle domande pervenute (a seguito di interpello), dell'assenza, per profili e competenze, di adeguate professionalità interne alla dirigenza della Repubblica</u></p> <p><u>Propone la seguente riformulazione che si condivide anche se, rientrando la materia nella competenza legislativa statale, dovrebbe essere lo Stato a proporre l'em. che segue:</u></p> <p><b>“Gli incarichi dirigenziali possono essere conferiti</b></p>

dell'Unione europea, non appartenenti ai Ruoli della dirigenza, purché essi siano in possesso di laurea specialistica o magistrale o titoli equipollenti conseguiti all'estero, oppure del diploma di laurea conseguito secondo gli ordinamenti didattici previgenti al decreto ministeriale 3 novembre 1999, n. 509. Tali soggetti devono inoltre avere particolare e comprovata qualificazione professionale, per avere svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati, ovvero in aziende pubbliche o private, con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o avere conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni pubbliche, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature, e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. La durata di tali incarichi non può eccedere, per gli incarichi dirigenziali generali, il termine di tre anni e, per gli altri incarichi dirigenziali, il termine di quattro anni. Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

Commi 5-6 *omissis*

7. Il conferimento dell'incarico, a dirigente di ruolo in servizio presso altra amministrazione, comporta

Stati membri dell'Unione europea, non appartenenti ai Ruoli della dirigenza, purché essi siano in possesso di laurea specialistica o magistrale o titoli equipollenti conseguiti all'estero, oppure del diploma di laurea conseguito secondo gli ordinamenti didattici previgenti al decreto ministeriale 3 novembre 1999, n. 509. Tali soggetti devono inoltre avere particolare e comprovata qualificazione professionale, per avere svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati, ovvero in aziende pubbliche o private, con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o avere conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni pubbliche, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature, e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. La durata di tali incarichi non può eccedere, per gli incarichi dirigenziali generali, il termine di tre anni e, per gli altri incarichi dirigenziali, il termine di quattro anni. Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

Commi 5-6 *omissis*

7. Il conferimento dell'incarico, a dirigente di ruolo in servizio presso altra amministrazione, comporta

*a soggetti non appartenenti ai suddetti Ruoli, mediante procedure selettive e comparative ed entro il limite, rispettivamente, del dieci per cento del numero degli incarichi generali conferibili e dell'otto per cento del numero degli incarichi dirigenziali non generali conferibili. I predetti incarichi possono essere conferiti soltanto se, con adeguata motivazione, si dimostra che i profili e le competenze richieste non sono rinvenibili nei ruoli della dirigenza pubblica all'esito dell'esame delle domande di partecipazione alle procedure di scelta del dirigente”.*

**Emendamento in sostanza recepito dal CdS cfr. Pag. 66:**

<p>altresì la cessione del contratto costitutivo del rapporto di lavoro a tempo indeterminato all'amministrazione che lo conferisce, ferma restando l'appartenenza al Ruolo.</p> <p>Comma 8 <i>omissis</i></p> <p>Comma 9 Per le amministrazioni regionali, le leggi regionali disciplinano gli incarichi dirigenziali nel rispetto dei principi desumibili dal presente articolo.</p> <p>Comma 10 <i>omissis</i></p>	<p>altresì la cessione del contratto costitutivo del rapporto di lavoro a tempo indeterminato all'amministrazione che lo conferisce, ferma restando l'appartenenza al <b>rISPETTIVO</b> Ruolo. (prop. Em a seguito CdS, aggiungere "di provenienza")</p> <p>Comma 8 <i>omissis</i></p> <p>Comma 9.—<del>Per</del> <b>Le</b> amministrazione regionali,—<del>le leggi—regionali</del> disciplinano gli incarichi dirigenziali nel rispetto dei principi desumibili dal presente articolo. <b>Per comprovate esigenze organizzative possono conferire incarichi dirigenziali a dirigenti medici, veterinari e sanitari del servizio sanitario nazionale in posizione di comando o distacco .</b></p> <p>Comma 10 <i>omissis</i></p>	<p><i>La norma non è altrettanto chiara nella parte in cui prevede che rimane ferma «l'appartenenza al Ruolo».</i></p> <p><i>Pur impiegando una espressione generica, il legislatore, con molta probabilità, ha inteso affermare il principio che rimane ferma l'appartenenza ai "ruoli di origine" che possono essere statali, regionali o locali. La ragione è quella di evitare continue modifiche dell'assetto organizzativo e, pertanto, si è costruito un modello di funzionamento della mobilità sulla falsariga dei collocamenti "fuori" ruolo per i dirigenti che assumono un incarico da parte di una amministrazione appartenete ad un livello di governo diverso. In questa prospettiva, sarebbe preferibile aggiungere dopo la parola ruolo <b>quella «di provenienza».</b></i></p>
<p style="text-align: center;"><i>Art. 19-ter</i> <i>(Procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali)</i></p> <p>1. Salvo quanto previsto dagli articolo 23-ter e 28-bis, commi 5 e 6, gli incarichi dirigenziali sono sempre conferiti mediante procedura comparativa con avviso pubblico. Per le amministrazioni statali, sono esclusi gli incarichi di segretario generale dei ministri e dei ministeri, quelli di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali, quelli di livello equivalente, e quelli conferiti presso gli uffici di diretta collaborazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165</p>	<p style="text-align: center;"><i>Art. 19-ter</i> <i>(Procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali)</i></p> <p>1. Salvo quanto previsto dagli articolo 23-ter e 28-bis, commi 5 e 6, gli incarichi dirigenziali sono sempre conferiti mediante procedura comparativa con avviso pubblico. Per le amministrazioni statali <b>e regionali</b>, sono esclusi gli incarichi di segretario generale dei ministri e dei ministeri <b>e gli incarichi di vertice delle amministrazioni Regionali</b>, quelli di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali, quelli di livello equivalente, e quelli conferiti presso gli uffici di diretta collaborazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.</p>	<p>Secondo il CdS la legge delega non sembra</p>

<p>Comma 21 criteri definiti dalle Commissioni contemplano, in relazione alla natura, ai compiti e alla complessità della struttura interessata, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del dirigente, nonché dei risultati conseguiti nei precedenti incarichi e delle relative valutazioni, delle specifiche competenze organizzative possedute, dell'essere risultato vincitore di concorsi pubblici, delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7 nonché delle priorità, in caso di parità, per i dirigenti privi di incarico da più tempo. Al conferimento degli incarichi, e al passaggio ad incarichi diversi, non si applica l'articolo 2103 del codice civile. Gli avvisi possono indicare un periodo minimo di permanenza nell'incarico, non superiore a tre anni, durante il quale l'assunzione di un successivo incarico da parte del dirigente è subordinata al consenso dell'amministrazione che ha conferito il precedente incarico.</p> <p>Commi 3-4 <i>omissis</i></p> <p>Comma 5 Per gli incarichi relativi a uffici dirigenziali generali, la relativa Commissione di cui all'articolo 19 seleziona, in base ai requisiti e ai</p>	<p>Comma 2 I criteri definiti dalle Commissioni contemplano, in relazione alla natura, ai compiti e alla complessità della struttura interessata, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del dirigente, nonché dei risultati conseguiti nei precedenti incarichi e delle relative valutazioni, delle specifiche competenze organizzative possedute, dell'essere risultato vincitore di concorsi pubblici, delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7 nonché delle priorità, in caso di parità, per i dirigenti privi di incarico da più tempo. Al conferimento degli incarichi, e al passaggio ad incarichi diversi, non si applica l'articolo 2103 del codice civile. Gli avvisi possono indicare un periodo minimo di permanenza nell'incarico, non superiore a tre anni, durante il quale l'assunzione di un successivo incarico da parte del dirigente è subordinata al consenso dell'amministrazione che ha conferito il precedente incarico.</p> <p><b>La Commissione di cui all'articolo 19, comma 8, dovrà attribuire particolare rilievo, per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali conferiti dagli enti del SSN, al servizio prestato presso gli stessi enti.</b></p> <p>Commi 3-4 <i>omissis</i></p> <p>Comma 5 Per gli incarichi relativi a uffici dirigenziali generali, la relativa Commissione di cui all'articolo 19 seleziona, in base ai requisiti e ai</p>	<p>consentire l'esclusione dalle procedure selettive operata dalla norma dello schema di decreto in esame degli incarichi di vertice.</p> <p>Si potrebbe soltanto interpretare l'espressione «uffici di vertice» come ricomprensive solo gli incarichi di segretario generale o di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e non anche gli uffici di diretta collaborazione, quale ad esempio, quello di Capo Ufficio del Gabinetto o di Capo Ufficio Legislativo di un Ministro, che presentano una più accentuata relazione di fiduciarità.</p> <p>Per i primi sarebbe, pertanto, necessario, se si volesse mantenere la previsione in esame coerentemente con l'orientamento della giurisprudenza costituzionale, modificare la stessa legge delega.</p> <p>Sulle modalità di degli incarichi non di vertice il CdS precisa che nella norma in esame mancano riferimenti alla dirigenza regionale e locale e ciò dovrebbe implicare la diretta applicazione anche ad esse di tale disposizione.</p> <p>Il Consiglio di Stato segnala la necessità di prevedere anche in questo ambito forme di coinvolgimento delle autonomie regionali. In particolare, si potrebbe disporre che nella fase di istituzione delle Commissioni per la dirigenza regionale e locale l'oggetto dell'intesa si estenda anche ai profili relativi alla regolamentazione in esame”.</p>
--	---	--

<p>criteri di cui ai commi 2 e 3, i tre candidati più idonei, sulla base dei criteri generali stabiliti dalla medesima Commissione.</p> <p>Nell'ambito dei cinque candidati selezionati dalla Commissione è operata la scelta da parte del soggetto competente ai sensi 17 dell'articolo 19 <i>quater</i>. A questo scopo, successivamente alla scadenza del termine stabilito dall'avviso, l'amministrazione invia l'elenco dei candidati e la documentazione necessaria alla suddetta Commissione, che trasmette l'elenco dei candidati selezionati all'amministrazione, nei successivi trenta giorni.</p>	<p>criteri di cui ai commi 2 e 3, i <del>tre</del> <b>cinque</b> candidati più idonei, sulla base dei criteri generali stabiliti dalla medesima Commissione.</p> <p><b><i>Qualora alla predetta procedura presenti la candidatura il dirigente già titolare dell'incarico, fermo restando il rispetto del principio di rotazione degli incarichi per gli uffici individuati a rischio di corruzione, a norma dell'art. 1, comma 5, lettera b), della legge 6 novembre 2012, n.190, nonché il conseguimento di valutazioni positive, lo stesso è selezionato nella rosa dei candidati idonei.</i></b></p> <p><b><i>Prop di riformulazione ultimo alinea: lo stesso è indicato nella rosa dei candidati selezionati</i></b></p> <p>Nell'ambito dei cinque candidati selezionati dalla Commissione è operata la scelta da parte del soggetto competente ai sensi dell'articolo 19 <i>quater</i>. A questo scopo, successivamente alla scadenza del termine stabilito dall'avviso, l'amministrazione invia l'elenco dei candidati e la documentazione necessaria alla suddetta Commissione, che trasmette l'elenco dei candidati selezionati all'amministrazione, nei successivi trenta giorni.</p>	<p>La nostra proposta di emendamento è stata fatta propria anche dal CdS, quando sostiene che “nell’ottica della valorizzazione delle competenze acquisite, che costituisce una condizione indefettibile da cui occorre sempre muovere nell’analisi delle nuove disposizioni, si potrebbe anche prevedere che il dirigente che abbia terminato l’incarico con una valutazione positiva deve essere inserito “di diritto” nella rosa dei candidati preselezionata dalla Commissione”, precisando inoltre che “nell’ambito del Ruolo unico, sarebbe opportuno inserire tra i criteri selettivi anche il possesso di specifiche competenze ed esperienze acquisite nell’esercizio delle precedenti funzioni dirigenziali con valutazioni positive”.</p>
<p>Art 19 <i>quinquies</i> (Durata incarichi)</p> <p>Commi 1-8 <u>omissis</u></p>	<p>Art. 19 <i>quinquies</i> (Durata incarichi)</p> <p>Commi 1-8 <i>omissis</i></p> <p><b><u>Non erano stati proposti emendamenti. E' condivisibile quello formulato dal CdS che, anche in tal caso, è ascrivibile alla competenza</u></b></p>	<p>Sulla <b>durata degli incarichi</b> (art. 19 <i>quinquies</i> non vi erano emendamenti): il Consiglio di Stato precisa inoltre che alla scadenza <b>dei quattro anni sussista l'obbligo di motivazione da parte dell'amministrazione anche nel caso in cui essa decida di non rinnovare l'incarico.</b> In tal senso propone quindi un emendamento.</p> <p><b><u>«Nel caso in cui l'amministrazione decida di non</u></b></p>

	<p><u>legislativa statale.</u></p>	<p><u>rinnovare l'incarico al dirigente deve adottare, in assenza di valutazioni negative, un provvedimento motivato che, all'esito di un procedimento amministrativo assicuri il rispetto delle regole del contraddittorio, indichi le ragioni della decisione assunta&gt;&gt;</u></p> <p>Tale obbligo assume una valenza non formale-procedimentale ma sostanziale, rappresentando «il presupposto, il fondamento, il baricentro e l'essenza stessa del legittimo esercizio del potere amministrativo» (Corte cost. n. 92 del 2015).</p> <p>Si deve, pertanto, iniziare, su istanza del dirigente interessato, un apposito procedimento nell'ambito del quale sia <b>consentito al dirigente di esporre il proprio punto di vista in ordine all'attività svolta nel corso dei quattro anni e all'amministrazione di tenere conto delle osservazioni formulate nell'atto finale adeguatamente motivato</b> (cfr. Corte cost. n. 103 del 2007).</p>
<p>Art. 5 (Modifiche all'art. 21 del decreto legislativo n. 165 del 2001)</p> <p>1. All'articolo 21 del decreto legislativo n. 165 del 2001:</p> <p>a) al comma 1, sono aggiunti, infine, i seguenti periodi: "Costituiscono mancato raggiungimento degli obiettivi: la valutazione negativa della struttura di appartenenza, riscontrabile anche da rilevazioni esterne; la reiterata omogeneità delle valutazioni del proprio personale, a fronte di valutazione negativa o comunque non positiva della performance organizzativa della struttura, e in</p>	<p>Art 5 (Modifiche all'art. 21 del decreto legislativo n. 165 del 2001)</p> <p>1. All'articolo 21 del decreto legislativo n. 165 del 2001:</p> <p>a) al comma 1, sono aggiunti, infine, i seguenti periodi: "Costituiscono mancato raggiungimento degli obiettivi: la valutazione negativa della struttura di appartenenza, riscontrabile anche da rilevazioni esterne svolte <b>secondo modalità predefinite al processo di valutazione stesso</b>; la reiterata <b>ed ingiustificata</b> omogeneità delle valutazioni del proprio personale, a fronte di valutazione negativa <b>o comunque non positiva</b></p>	<p>CdS: le indicazioni delle fattispecie che costituiscono, ai fini della responsabilità dirigenziale, <u>«mancato raggiungimento degli obiettivi» devono essere meglio declinate, evitando, tra l'altro, il riferimento a mere violazioni di norme</u></p>

<p>particolare il mancato rispetto della percentuale del personale prevista dalla legge, o della diversa percentuale oggetto di negoziazione, cui attribuire indennità premiali, secondo le indicazioni dei contratti collettivi di lavoro; il riscontrato mancato controllo sulle presenze, e sul contributo qualitativo dell'attività lavorativa di ciascun dipendente; la mancata rimozione di fattori causali di illecito; il mancato rispetto delle norme sulla trasparenza, che abbiano determinato un giudizio negativo dell'utenza sull'operato della pubblica amministrazione e sull'accessibilità ai relativi servizi; il mancato rispetto dei tempi nella programmazione e nella verifica dei risultati imputabile alla dirigenza”;</p> <p>b) e c) ...omississ</p>	<p>della performance organizzativa della struttura, e in particolare il mancato rispetto della percentuale del personale prevista dalla legge, o della diversa percentuale oggetto di negoziazione, cui attribuire indennità premiali, secondo le indicazioni dei contratti collettivi di lavoro; il riscontrato mancato controllo sulle presenze, e sul contributo qualitativo dell'attività lavorativa di ciascun dipendente <b>secondo le modalità stabilite dall'amministrazione di appartenenza</b>; la mancata rimozione di fattori causali di illecito <b>conosciuti dal dirigente</b>; il mancato rispetto delle norme sulla trasparenza, che abbiano determinato un giudizio negativo dell'utenza sull'operato della pubblica amministrazione e sull'accessibilità ai relativi servizi <b>rilevato secondo modalità predefinite al processo di valutazione stesso</b>; il mancato rispetto dei tempi nella programmazione e nella verifica dei risultati imputabile alla dirigenza”;</p> <p>) e c) omissis</p>	
<p>Art 6 (Disciplina transitoria del conferimento di incarichi dirigenziali)</p> <p>Commi 1-4 omissis</p>	<p>Art 6 (Disciplina transitoria del conferimento di incarichi dirigenziali)</p> <p>Commi 1-4 omissis</p> <p><b>Nessun emendamento presentato</b></p>	<p>±</p>
<p>Art. 7 (Modifiche all'articolo 23-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001)</p> <p>Comma 1 lettera a) omissis</p> <p>1. b) Dopo l'articolo 23-bis è inserito il seguente:</p>	<p>Art. 7 (Modifiche all'articolo 23-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001)</p> <p>Comma 1 lettera a) omissis</p> <p>1. b) Dopo l'articolo 23-bis è inserito il seguente:</p>	<p>Il CdS evidenzia la criticità inerente la mancata previsione di un analogo sistema di riserva prevista per i dirigenti ex prima fascia dello Stato per i dirigenti regionali e locali qualora la disciplina vigente di riferimento distingua anch'essa, come per i dirigenti statali, la prima e seconda fascia</p>



"Art. 23-ter (Dirigenti privi di incarico)

1. Alla scadenza di ogni incarico, il dirigente resta iscritto nel relativo Ruolo ed è collocato in disponibilità fino al conferimento di un nuovo incarico dirigenziale. I dirigenti privi di incarico hanno l'obbligo di partecipare, nel corso di ciascun anno, ad almeno cinque procedure comparative di avviso pubblico di cui all'articolo 19-ter, per le quali abbiano i requisiti.

2. In caso di mancata attribuzione di un nuovo incarico dirigenziale, fermo restando quanto previsto dagli articoli 33 e 34, decorso un anno, dal collocamento in disponibilità nel Ruolo, le amministrazioni statali possono conferire direttamente, ai dirigenti iscritti al Ruolo della dirigenza statale privi di incarico, incarichi dirigenziali per i quali essi abbiano i requisiti, senza espletare la procedura comparativa di avviso pubblico, laddove ricorrano le condizioni, stabilite in via generale dalla relativa Commissione di cui all'articolo 19. Resta ferma la facoltà dell'Amministrazione di utilizzare dirigenti privi di incarico, con il loro consenso, per lo svolgimento di attività di supporto presso le amministrazioni stesse, o presso enti senza scopo di lucro, senza conferimento di incarichi dirigenziali e senza retribuzioni aggiuntive. Ai dirigenti privi di incarico non si applica il limite di cui all'articolo 28-quater, comma 2. In ogni caso, il dirigente privo di incarico è tenuto ad assicurare la presenza in servizio, e rimane a disposizione dell'amministrazione per lo svolgimento di mansioni di livello dirigenziale.

Commi da 3 a 6 omissis

"Art. 23-ter (Dirigenti privi di incarico)

1. Alla scadenza di ogni incarico, il dirigente resta iscritto nel relativo Ruolo ed è collocato in disponibilità fino al conferimento di un nuovo incarico dirigenziale. I dirigenti privi di incarico hanno l'obbligo di partecipare, nel corso di ciascun anno, ad almeno cinque procedure comparative di avviso pubblico di cui all'articolo 19-ter, per le quali abbiano i requisiti.

2. In caso di mancata attribuzione di un nuovo incarico dirigenziale, fermo restando quanto previsto dagli articoli 33 e 34, ~~decorso un anno, dal collocamento in disponibilità nel Ruolo~~, le amministrazioni ~~statali possono~~ **devono** conferire direttamente, ai dirigenti iscritti al **rispettivo** Ruolo della dirigenza statale privi di incarico, incarichi dirigenziali per i quali essi abbiano i requisiti, senza espletare la procedura comparativa di avviso pubblico, laddove ricorrano le condizioni, stabilite in via generale dalla relativa Commissione di cui all'articolo 19. Resta ferma la facoltà dell'Amministrazione di utilizzare dirigenti privi di incarico, con il loro consenso, per lo svolgimento di attività di supporto presso le amministrazioni stesse, o presso enti senza scopo di lucro, senza conferimento di incarichi dirigenziali e senza retribuzioni aggiuntive. Ai dirigenti privi di incarico non si applica il limite di cui all'articolo 28-quater, comma 2. In ogni caso, il dirigente privo di incarico è tenuto ad assicurare la presenza in servizio, e rimane a disposizione dell'amministrazione per lo svolgimento di mansioni di livello dirigenziale.

Commi da 3 a 6 omissis

nell'ambito dell'accesso alla qualifica. Il CdS propone di rinviare la definizione del regime transitorio, che tenga conto delle posizioni consolidate, all'intesa in sede di Conferenza.

**Il CdS propone una diversa soluzione, meno tutelante**, infatti anziché prevedere l'obbligo da noi proposto di incaricare automaticamente il dirigente rimasto privo di incarico sebbene col conseguimento di una valutazione positiva, propone di *“disporre che la collocazione avvenga ad opera del Dipartimento della funzione pubblica, previo parere delle Commissioni per la dirigenza, e soltanto in presenza, presso una determinata amministrazione, di posti rimasti disponibili dopo un determinato numero minimo di interPELLI non conclusi con la scelta del dirigente”*

<p style="text-align: center;">Art. 8 <i>(modifiche all'art. 24 del decreto legislativo n. 165 del 2001)</i></p> <p>L'articolo 24 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è sostituito dal seguente: “Art. 24 <i>(Trattamento economico dei dirigenti)</i></p> <p>Commi 1-6 <i>omissis</i></p> <p>Comma 7 Per gli incarichi corrispondenti agli uffici dirigenziali, la graduazione delle funzioni e responsabilità, ai fini della retribuzione di posizione, è definita con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, sulla base di criteri oggettivi definiti con lo stesso atto, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, al fine di garantire l'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio, nell'ambito di ciascun ruolo, da determinarsi senza nuovi o maggiori oneri a carico delle finanze pubbliche.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 8 <i>(modifiche all'art. 24 del decreto legislativo n. 165 del 2001)</i></p> <p>I. L'articolo 24 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è sostituito dal seguente: “Art. 24 <i>(Trattamento economico dei dirigenti)</i></p> <p>Commi 1-6 <i>omissis</i></p> <p>Comma 7 Per gli incarichi corrispondenti agli uffici dirigenziali, la graduazione delle funzioni e responsabilità, ai fini della retribuzione di posizione, è definita con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, sulla base di criteri oggettivi definiti con lo stesso atto, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, <b><i>previa intesa ai sensi dell'articolo 8 comma 6, della legge 5 giugno 2003 n. 131</i></b> da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, al fine di garantire l'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio, nell'ambito di ciascun ruolo, da determinarsi senza nuovi o maggiori oneri a carico delle finanze pubbliche.</p> <p><b><i>Qualora entro 30 giorni l'Intesa non si raggiunga, il Presidente del Consiglio dei Ministri convoca una nuova seduta della Conferenza Stato-Regioni entro i successivi 15 giorni ed in tale riunione presenta un nuovo progetto di decisione che tiene conto dei rilievi che hanno impedito il</i></b></p>	
---	---	--

Commi 8-12 omissis	<i>raggiungimento dell'accordo. Se l'Intesa non viene raggiunta, il Consiglio dei Ministri può procedere motivamente, con la presenza dei rappresentanti degli organi rappresentativi delle Regioni.</i> Commi 8-12 omissis	
--------------------	--	--

Roma, 3 novembre 2016