



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

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

## Art. 1

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

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

## Art. 2

### *(Principi e criteri direttivi in materia di accesso al pubblico impiego)*

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a ridefinire, anche mediante la riduzione dei tempi e dei costi delle procedure concorsuali, le modalità di accesso al pubblico impiego, compreso quello alla dirigenza. Rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti le modalità di accesso agli impieghi di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 165 del 2001.
2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi
  - a) prevedere, nel rispetto della disciplina di cui agli articoli 35 e 35-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prove differenziate, di tipo teorico e pratico, in relazione alle professionalità da reclutare e orientate a selezionare i candidati migliori sulla base delle competenze possedute;
  - b) estendere alle Province, alle Città metropolitane, ai Comuni, alle Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, nonché agli enti dagli stessi controllati, l'obbligo di reclutare figure professionali omogenee secondo le modalità previste dall'articolo 4, comma 3-*quinq*ues, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dall'articolo 35, comma 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
  - c) prevedere incentivi, anche in termini di incremento delle facoltà assunzionali, in favore delle Regioni e delle altre pubbliche amministrative, diverse da quelle di cui alla lettera b), che decidano di procedere al reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali omogenee secondo le modalità previste dall'articolo 4, comma 3-*quinq*ues, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dall'articolo 35, comma 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
  - d) prevedere lo svolgimento, nella fase del reclutamento e in occasione delle progressioni di carriera, di verifiche psico-attitudinali finalizzate all'accertamento anche del possesso di adeguate capacità relazionali, ivi compresa l'attitudine al lavoro di gruppo;
  - e) diffondere l'uso degli strumenti informatici anche ai fini dello svolgimento delle procedure selettive;
  - f) prevedere, per tutte le procedure concorsuali, che i componenti delle commissioni esaminatrici siano individuati esclusivamente tra i soggetti iscritti nell'Albo nazionale dei componenti delle commissioni esaminatrici di concorso, da istituire presso il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che lo gestisce e lo aggiorna, e articolato anche su base regionale e per aree tematiche omogenee, nel quale

possono essere iscritti i soggetti, anche collocati in quiescenza da non più di quattro anni, in possesso di requisiti di compatibilità e moralità, nonché di comprovata competenza ed elevata professionalità;

- g) rafforzare lo spirito di servizio dei dipendenti pubblici nello svolgimento delle relative funzioni, anche estendendo l'obbligo del giuramento.

### Art. 3

*(Principi e criteri finalizzati a favorire il merito e la premialità)*

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a prevedere strumenti per assicurare il miglioramento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche e della qualità dei servizi erogati ai cittadini, il riconoscimento e la valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici rispetto al contributo prestato, anche in funzione del conferimento, rinnovo o revoca degli incarichi dirigenziali, nonché dell'individuazione di specifici sviluppi di carriera del personale dirigenziale e non.
2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi

a) ridefinire la vigente disciplina in materia di misurazione e valutazione della performance delle amministrazioni pubbliche, anche con riflessi differenziati ai fini delle progressioni di carriera e del riconoscimento della retribuzione accessoria, assicurando la riduzione degli oneri amministrativi, l'oggettività e la trasparenza dei procedimenti di valutazione, il coinvolgimento dell'utenza e di soggetti esterni alle pubbliche amministrazioni. In particolare prevedere:

1) l'istituzione di un Sistema nazionale di valutazione della performance coordinato dal Dipartimento della funzione pubblica, finalizzato anche all'individuazione e condivisione delle buone pratiche in materia di gestione del ciclo della performance;

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

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

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

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

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

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

- 4) l'obbligo, per ciascuna amministrazione, di fornire e comunque di rendere pienamente conoscibili tutte le informazioni occorrenti per procedere allo svolgimento delle attività di cui al numero 3);
  - 5) rendere effettiva la confrontabilità della performance organizzativa delle amministrazioni attraverso la definizione di indicatori comuni, anche allo scopo di individuare le migliori pratiche e favorire la loro diffusione;
  - 6) la previsione, in conformità ai principi di proporzionalità e adeguatezza, nelle ipotesi di mancata ovvero non adeguata gestione del ciclo della performance da parte delle pubbliche amministrazioni, dell'inibizione dell'esercizio delle facoltà assunzionali, del divieto di conferimento di incarichi ai sensi dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, del divieto di procedere all'erogazione delle componenti del trattamento accessorio legate alla valutazione della performance;
  - 7) la previsione del divieto di erogare, in tutto o in parte, la retribuzione di risultato, in conformità ai principi di proporzionalità e adeguatezza, nelle ipotesi di mancata applicazione da parte del personale dirigenziale delle disposizioni in materia di misurazione e valutazione della performance, ivi compreso di quelle relative all'obbligo di procedere ad un'adeguata differenziazione delle valutazioni;
  - 8) il coordinamento con la disciplina sui controlli di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, assicurando la semplificazione e la riduzione degli oneri amministrativi, nonché eliminando sovrapposizioni con la nuova disciplina in materia di valutazione;
  - 9) la revisione della disciplina degli organismi indipendenti di valutazione, anche prevedendo l'adeguamento dell'organizzazione delle attuali strutture tecniche permanenti;
- b) prevedere, nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno, lo svolgimento di concorsi per titoli ed esami riservati al personale dipendente con le valutazioni migliori nell'ultimo triennio.

#### Art. 4

*(Principi e criteri in materia di riordino della disciplina della dirigenza)*

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato ad incentivare la qualità della prestazione lavorativa dei dirigenti, responsabilizzando il personale dirigenziale anche al fine di contrastare la scarsa produttività e l'assenteismo e migliorare l'immagine della pubblica amministrazione.
2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
  - a) relativamente ai requisiti per l'accesso alla dirigenza

- 1) rivedere i requisiti necessari per l'accesso alla qualifica di dirigente, assicurando la differenziazione in ragione della complessità dell'incarico da conferire e l'adeguata valorizzazione della competenza, della capacità professionale anche di tipo organizzativo e, in caso di dipendenti pubblici, delle valutazioni conseguite;
- b) relativamente alle modalità di accesso alla dirigenza, prevedere:
- 1) per l'accesso alla qualifica di dirigente dei ruoli istituiti presso ciascuna amministrazione ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, lo svolgimento di concorsi pubblici esclusivamente da parte della Scuola nazionale dell'amministrazione, assicurando l'equivalenza dei requisiti di esperienza, capacità professionale e di competenza necessari per la partecipazione agli stessi sia da parte dei dipendenti pubblici sia da parte dei soggetti estranei alla pubblica amministrazione;
  - 2) nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno, lo svolgimento, da parte della Scuola nazionale dell'amministrazione, di concorsi per titoli ed esami riservati al personale dipendente che abbia conseguito le valutazioni migliori nell'ultimo triennio;
  - 3) per l'accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia dei ruoli istituiti presso ciascuna amministrazione ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e ferme le previsioni di cui al terzo periodo del comma 1 del medesimo articolo 23, lo svolgimento, da parte della Scuola nazionale dell'amministrazione, per una quota dei posti non superiore al cinquanta per cento di quelli che si rendono disponibili nell'arco di un triennio e differenziata in base alle dimensioni di ciascuna amministrazione, di concorsi per titoli ed esami riservate ai dirigenti di seconda fascia, anche non appartenenti ai ruoli delle amministrazioni interessate, e finalizzate all'accertamento in concreto del possesso delle competenze e delle capacità professionali, anche di tipo organizzativo, richieste in considerazione della complessità del posto di funzione da ricoprire;
  - 4) confermare le vigenti disposizioni in materia di reclutamento dei dirigenti scolastici;
- c) relativamente al conferimento, alla conferma e alla revoca degli incarichi dirigenziali:
- 1) ridefinire i criteri, nel rispetto dei principi di trasparenza, di rotazione, di parità di genere e di valorizzazione del merito, favorendo lo scambio di esperienze e la crescita professionale del dirigente;
  - 2) individuare i requisiti indispensabili per il conferimento degli incarichi di livello dirigenziale generale ai dirigenti di seconda fascia, valorizzando la

capacità professionale e i risultati conseguiti nell'ambito degli incarichi già espletati;

- 3) prevedere la possibilità di rinnovare, in deroga agli obblighi di pubblicità previsti dall'articolo 19, comma 1-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per una sola volta, l'incarico a condizione che sussistano tutti i seguenti presupposti:

- 3.1 alta specializzazione dei compiti dell'ufficio da ricoprire;
- 3.2 elevata competenza professionale dell'interessato;
- 3.3 livello significativo dei risultati conseguiti dall'interessato nell'espletamento dell'incarico;

- 4) prevedere l'aumento delle quote percentuali di dotazione organica entro cui, in base alle vigenti disposizioni, è possibile il conferimento degli incarichi ai dirigenti appartenenti ai ruoli di altre pubbliche amministrazioni e semplificare le relative procedure, eventualmente anche eliminando l'obbligo del rilascio del nulla osta da parte dell'amministrazione di appartenenza;

- 5) modificare la vigente disciplina in materia di conferimento degli incarichi ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione, assicurandone l'omogeneità nei vari settori anche relativamente alle quote percentuali di dotazione organica, nel rispetto del principio dell'adeguata valorizzazione delle professionalità interne e della conferibilità degli incarichi soltanto laddove non sia possibile rinvenire le occorrenti competenze all'interno dell'amministrazione;

- 6) implementare la banca dati della dirigenza statale, in modo da consentire, tra l'altro, la consultazione e l'aggiornamento del curriculum vitae del dirigente, l'individuazione dell'incarico attualmente ricoperto, nonché la pubblicazione degli avvisi relativi al conferimento degli incarichi dirigenziali;

- d) relativamente alla disciplina del rapporto di lavoro e del trattamento retributivo:

- 1) confermare il principio di separazione tra vertice politico e amministrativo di cui agli articoli 4 e 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, circoscrivendo i rispettivi ambiti decisionali per quanto concerne l'attività amministrativa e la gestione delle risorse, anche al fine di evitare possibili incertezze applicative;

- 2) confermare le previsioni degli articoli 15, 16, 17, 23 e 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, relativamente alle qualifiche e alle attribuzioni degli uffici dirigenziali, nonché dell'istituzione di ruoli dirigenziali presso ciascuna amministrazione;

- 3) prevedere che la retribuzione del personale con qualifica dirigenziale sia determinata secondo i criteri di cui all'articolo 24 del decreto legislativo

30 marzo 2001, n. 165, e nel rispetto del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico riconosciuto, differenziando i trattamenti accessori massimi secondo principi di contenimento della spesa, di uniformità e di perequazione e di proporzionalità rispetto al livello di responsabilità attribuito con l'incarico e dei risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione;

e) relativamente alla responsabilità disciplinare e dirigenziale

- 1) elaborare un codice di condotta recante, anche mediante la ricognizione ed il coordinamento di tutte le disposizioni in materia, la chiara e dettagliata indicazione delle ipotesi di responsabilità disciplinare, anche derivante dall'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane, nonché, in conformità ai principi di proporzionalità e adeguatezza, dell'entità e della natura della sanzione irrogabile;
- 2) aggiornare la disciplina della responsabilità dirigenziale e delle modalità di accertamento contenute negli articoli 21 e 22 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, provvedendo alla specifica individuazione delle ipotesi di responsabilità dirigenziale, anche derivante dall'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane, e, secondo il principio di proporzionalità, delle relative conseguenze relativamente al trattamento economico, all'incarico conferito ovvero al rapporto di impiego, nonché al coordinamento della stessa con le ipotesi di responsabilità disciplinare;
- 3) qualificare, anche sulla base di quanto accertato dai sistemi di valutazione, come ipotesi di responsabilità sia disciplinare che dirigenziale le fattispecie di assenteismo, anche del personale assegnato, di scarsa produttività o di inefficiente organizzazione delle risorse a disposizione.
- 4) definire le procedure di accertamento della responsabilità dirigenziale, coordinando le stesse con i processi di valutazione e misurazione della performance del dirigente.

#### Art. 5

*(Principi e criteri direttivi in materia di mobilità del personale pubblico ed incarichi ad essi conferibili)*

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a razionalizzare, salvaguardandone la funzionalità della Pubblica Amministrazione, la disciplina della mobilità del personale pubblico tra le varie amministrazioni, nonché della tipologia degli incarichi ad essi conferibili.
2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
  - a) semplificare e omogeneizzare le procedure di mobilità volontaria, anche limitando le ipotesi di obbligatorietà di espletamento preventivo rispetto alle nuove assunzioni, ed escludendo il rilascio del nulla osta da parte

- dell'amministrazione di appartenenza e fermo restando l'obbligo di permanenza nella sede di prima assegnazione previsto dall'articolo 35, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- b) assicurare la pubblicità e la trasparenza delle procedure di mobilità anche mediante la previsione dell'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione e di quello del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri;
  - c) nell'ambito delle procedure di mobilità, prevedere l'attribuzione di un titolo di preferenza ai soggetti beneficiari delle agevolazioni previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 o da altre disposizioni a tutela dei lavoratori con disabilità, nonché ai dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni;
  - d) prevedere, per il personale in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la definitiva risoluzione del rapporto di lavoro anche in caso di mancata accettazione di due proposte di ricollocazione formulate nell'ambito del termine di ventiquattro mesi previsti dall'articolo 33, comma 8, del predetto decreto legislativo; prevedere che il divieto di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 non si applichi al conferimento di incarichi dirigenziali a soggetti non in possesso della relativa qualifica;
  - e) aggiornare e coordinare, anche mediante la modifica dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la disciplina in materia di incarichi conferibili ai dipendenti pubblici, riducendo la tipologia di incarichi non soggetti ad autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza e prevedendo limiti al numero degli incarichi autorizzabili in ciascun quinquennio differenziati sulla base della loro natura, della loro durata e dell'entità dell'eventuale compenso riconosciuto.

#### Art. 6

*(Principi e criteri direttivi in materia di rapporto di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni)*

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a ridefinire gli ambiti di intervento della legge, della contrattazione collettiva e della contrattazione individuale, nella disciplina del rapporto di lavoro del personale pubblico non dirigenziale, valorizzando il principio per cui i dipendenti pubblici sono al servizio esclusivo della Nazione.
2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
  - a) specificare le ipotesi di inderogabilità delle disposizioni di legge da parte della contrattazione collettiva e individuale, nonché le ipotesi di inderogabilità delle

disposizioni della contrattazione collettiva da parte dei contratti individuali di lavoro;

- b) definire criteri e limiti per la determinazione dei vincoli finanziari alla contrattazione collettiva anche ai fini di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- c) ridefinire gli ambiti di intervento della contrattazione collettiva integrativa, specificando i rapporti con la contrattazione collettiva nazionale e con le disposizioni di legge e semplificando il sistema dei controlli sulla stessa;
- d) definire, anche in armonia con i principi dell'Unione europea, l'entità e le modalità di quantificazione del risarcimento del danno a favore del lavoratore nelle ipotesi di violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori mediante tipologie contrattuali flessibili o di lavoro autonomo;
- e) razionalizzare la disciplina dei procedimenti disciplinari anche attraverso l'individuazione, nel rispetto dei principi di difesa e del contraddittorio, di procedimenti semplificati per gli illeciti di minore gravità;
- f) coordinare le disposizioni vigenti in materia di pubblico impiego apportando le modifiche necessarie per garantire la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa, anche attraverso l'elaborazione di testi unici.

#### *Art. 7*

##### *(Disposizioni finanziarie)*

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

#### *Art. 8*

##### *(Clausola di salvaguardia)*

1. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti alle disposizioni della presente legge e dei decreti delegati.
2. Le disposizioni della presente legge sono applicabili nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.