

Emendamenti al d.d.l. AC/2486 concernente “conversione in legge del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”

Emendamento n. 1 all'art. 4 del d.d.l. AC/2486

Il comma 2 dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, **é** *soppresso*.

Al comma 2.1. dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'art. 4, comma 1, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, sono apportate le seguenti modificazioni: le parole “nei casi di cui ai commi 1 e 2” sono sostituite dalle parole **“nei casi di cui al comma 1”**.

Al comma 2.2. dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'art. 4, comma 1, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, sono apportate le seguenti modificazioni: le parole “le disposizioni di cui ai commi 1 e 2” sono sostituite dalle parole **“le disposizioni di cui al comma 1”**.

Al comma 2.3. dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'art. 4, comma 1, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, sono apportate le seguenti modificazioni: le parole “i processi di cui ai commi 1 e 2” sono sostituite dalle parole **“i processi di cui al comma 1”**; dopo le parole “personale oggetto delle procedure di cui ai commi 1 e 2” sono sostituite dalle parole **“personale oggetto delle procedure di cui al comma 1”**.

Relazione illustrativa

Il comma 2 dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, stabilisce che “Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, le sedi delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, collocate nel territorio dello stesso comune costituiscono medesima unità produttiva ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile. Parimenti costituiscono medesima unità produttiva le sedi collocate a una distanza non superiore ai cinquanta chilometri dalla sede in cui il dipendente è adibito. I dipendenti possono prestare attività lavorativa nella stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra nell'ambito dell'unità produttiva come definita nel presente comma. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico”.

La disposizione in esame dilata la nozione di “unità produttiva” di cui all'articolo 2103 c.c., includendovi le sedi “delle amministrazioni pubbliche” - e, quindi, non solo dell'amministrazione alle cui dipendenze presta servizio il lavoratore – collocate nel territorio di uno stesso comune ovvero ad una distanza non superiore ai cinquanta chilometri dalla sede in cui il dipendente è adibito.

La nozione di unità produttiva viene del tutto svincolata da qualunque riferimento oggettivo alla struttura operativa dell'amministrazione per essere fatta coincidere con un ambito territoriale nel quale il lavoratore può essere trasferito senza poter invocare le garanzie di cui all'art. 2103 c.c.

L'art. 2103 cit., come sostituito dall'art. 13 dello Statuto dei lavoratori, stabilisce, infatti, che il lavoratore “non può essere trasferito da una unità operativa all'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive” (comma 1, ultimo periodo) ed “ogni patto contrario è nullo” (comma 2).

Per effetto della disposizione introdotta dall'art. 4 del D.L. n. 90/2014, l'amministrazione può trasferire il lavoratore in altre sedi collocate nello stesso territorio comunale ovvero ad una distanza non superiore ai cinquanta chilometri dalla sede presso cui il lavoratore è adibito senza dover fornire alcuna motivazione e, comunque, senza dover in alcun modo comprovare la sussistenza di ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Inoltre, l'amministrazione può assoggettare il lavoratore ad una procedura di mobilità obbligatoria, trasferendolo, “previo accordo” con altra amministrazione, presso gli uffici di quest'ultima che presenti carenze in organico, ancora una volta senza dover fornire alcuna motivazione in ordine alle “proprie” esigenze tecniche, organizzative e produttive.

È appena il caso di evidenziare che, al fine di dissimulare la spoliatura delle garanzie di cui all'art. 2103 c.c. al quale è sottoposto il lavoratore, la disposizione introdotta dall'art. 4 del D.L. n. 90/2014 prevede, al terzo periodo, del comma 2 del novellato art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, “che i dipendenti possono prestare attività lavorativa nella stessa amministrazione o, previo accordo, tra le amministrazioni interessate, in altra nell'ambito dell'unità produttiva come definita nel presente comma”.

Segue relazione illustrativa all'Emendamento n. 1 all'art. 4 del d.d.l. AC/2486

Tuttavia, a dispetto dell'espressione utilizzata ("i dipendenti possono"), come dinanzi evidenziato il lavoratore e' esposto ad un vero e proprio trasferimento disposto unilateralmente ed immotivatamente dall'amministrazione ovvero ad una procedura di mobilità verso altre amministrazioni, senza che la sua volontà assuma alcuna rilevanza.

In definitiva, ampliando in maniera arbitraria la nozione di unità produttiva, il Governo ha inteso sottrarre al lavoratore la tutela predisposta dall'ordinamento in materia di trasferimenti illegittimi, dal momento che di trasferimento (in senso tecnico) si può parlare solo nell'ipotesi di assegnazione del lavoratore ad altra unità produttiva.

Peraltro, se la disposizione di cui all'art. 4 del D.L. n. 90/2014 e' arbitraria, la stessa risulta anche irragionevole, dal momento che la dilatazione della nozione di unità produttiva di cui all'art. 2103 c.c. vale solo "nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2" del D.Lgs. n. 165/2001, il quale, tuttavia, stabilisce che, "i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo".

Al comma 4, penultimo ultimo periodo, dell'articolo 34 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 5, comma 1, lett. b), del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, sono apportate le seguenti modificazioni:

le parole “istanza di ricollocazione...” sono sostituite dalle seguenti:

“istanza di ricollocazione, in deroga all'articolo 2103 del codice civile, nell'ambito dei posti vacanti in organico, anche in posizioni corrispondenti ad una qualifica inferiore o a posizioni economiche inferiori della stessa o corrispondenti ad area o categoria inferiore, al fine di ampliare le occasioni di ricollocazione. Il personale così ricollocato può essere assegnato allo svolgimento di mansioni inferiori rispetto alla qualifica, all'area o alla categoria o alla posizione di inquadramento, fermo restando il diritto dello stesso al mantenimento dell'inquadramento posseduto al momento della ricollocazione, con conseguente diritto allo svolgimento delle relative mansioni a seguito di nuovo collocamento in posizioni coerenti con il predetto inquadramento non appena si rendano vacanti o disponibili le predette ultime posizioni. L'amministrazione presso la quale è ricollocato personale con assegnazione di mansioni inferiori non può procedere al reclutamento di altro personale mediante mobilità, scorrimento di graduatorie vigenti o indizione di nuovi concorsi fino al nuovo collocamento del predetto personale in posizioni coerenti con l'inquadramento posseduto al momento del ricollocamento. Sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui al periodo precedente”.

Relazione illustrativa

Il comma 4 dell'articolo 34 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 5, comma 1, lett. b), del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, stabilisce che “Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, per la durata massima ivi prevista. La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. Il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto a tale data, fermo restando quanto previsto nell'articolo 33. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità. Nei sei mesi anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'articolo 33, comma 8, il personale in disponibilità può presentare, alle amministrazioni di cui ai commi 2 e 3, istanza di ricollocazione, in deroga all'articolo 2103 del codice civile, nell'ambito dei posti vacanti in organico, anche in una qualifica inferiore o in posizione economica inferiore della stessa o di inferiore area o categoria, al fine di ampliare le occasioni di ricollocazione. In tal caso la ricollocazione non può avvenire prima dei trenta giorni anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'articolo 33, comma 8”.

La disposizione in esame introduce una deroga all'articolo 2103 c.c. con riferimento alla possibilità di ricollocare il dipendente in disponibilità rivedendone l'inquadramento *in peius*, ciò che è espressamente vietato dalla richiamata norma codicistica, la quale sancisce con la nullità qualunque atto o patto contrario.

Com'è noto, l'attività prevalente ed assorbente svolta dal lavoratore pubblico deve rientrare tra quelle previste dalla categoria di appartenenza; tuttavia, per ragioni di efficienza e di economia del lavoro o di sicurezza, possono essere richieste al lavoratore, incidentalmente e marginalmente, attività corrispondenti a mansioni inferiori, ed il lavoratore è tenuto ad espletarle.

Segue relazione illustrativa all'Emendamento n. 2 all'art. 5 del d.d.l. AC/2486

L'art. 5 del D.L. n. 90/2014, prevede, invece, la possibilità che il dipendente venga addirittura reinquadrato in una qualifica inferiore a quella acquisita all'atto dell'assunzione o a seguito di successive progressioni di carriera, con una conseguente definitiva retrocessione di carriera che non risulta affatto giustificata dal "fine di ampliare le occasioni di ricollocazione".

Infatti, una simile finalità risulterebbe adeguatamente perseguita consentendo l'assegnazione di mansioni inferiori presso l'amministrazione di destinazione, con attribuzione del relativo trattamento economico, salvaguardando, tuttavia, la qualifica posseduta precedentemente alla ricollocazione.

In questo modo, verrebbe salvaguardato il diritto del dipendente, temporaneamente sottoposto ad una volontaria condizione di demansionamento, di recuperare appieno la propria professionalità non appena si dovesse rendere disponibile o vacante una posizione coerente con il suo livello di inquadramento nell'amministrazione di destinazione (per es., a seguito del *turnover*) ovvero transitando per mobilità presso un'altra amministrazione.

Si propone, quindi, di riconsiderare la scelta di rendere definitiva la perdita della qualifica, assoggettando il dipendente, su base volontaria, alla semplice assegnazione di mansioni inferiori in attesa di una nuova collocazione in posizioni coerenti con la propria qualifica.

Il comma 3 dell'art. 7 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, é sostituito dal seguente: ***“i contingenti ridefiniti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ripartiti tra le organizzazioni sindacali in proporzione ai loro iscritti nell'ambito delle singole amministrazioni”***.

Relazione illustrativa

Il comma 3 dell'art. 7 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, prevede che “con le procedure contrattuali e negoziali previste dai rispettivi ordinamenti può essere modificata la ripartizione dei contingenti ridefiniti ai sensi dei commi 1 e 2 tra le associazioni sindacali”. Le procedure attualmente previste per ripartizione dei distacchi, dei permessi e delle aspettative sindacali non sono in linea con il principio di effettività della rappresentanza sindacale, recentemente affermato dalla Corte costituzionale con sentenza 23 luglio 2013, n. 231.

Difatti, le prerogative sindacali devono essere attribuite in favore delle organizzazioni che effettivamente svolgono attività di tutela dei loro iscritti nell'ambito dell'azienda (e, con riferimento al settore pubblico, nell'ambito della singola amministrazione), finendo, altrimenti, le medesime prerogative per risolversi in un beneficio in favore di organizzazioni che, pur rappresentative nel comparto sul piano nazionale, non sono effettivamente presenti nell'ambito della specifica azienda/amministrazione, quale risulta dal numero degli iscritti alle singole organizzazioni proprio in quella specifica azienda/amministrazione.

Deve rilevarsi che l'attuale modalità di rilevazione della rappresentatività sindacale e, conseguentemente, di ripartizione delle prerogative sindacali, fondata su comparti e aree che le stesse confederazioni definiscono con accordi quadro stipulati con l'agenzia per la rappresentanza negoziale della pubblica amministrazione (ARAN) ha contribuito fortemente ad alimentare il clima di generale sfiducia dei lavoratori pubblici verso le organizzazioni sindacali, che, proprio perché non presenti effettivamente con i loro iscritti all'interno delle singole amministrazioni, sono avvertite come estranee alle dinamiche della gestione del personale all'interno di queste e, quindi, non idonee a rappresentare gli interessi dei lavoratori.

La sostituzione dell'art. 7, comma 3, del D.L. n. 90/2014, così come proposta con l'emendamento in esame è, dunque, finalizzata a ristabilire un principio di effettività e di democraticità della rappresentanza sindacale che possa garantire ai lavoratori una maggiore partecipazione e comprensione dell'azione di tutela sindacale.

Emendamento n. 4 all'art. 8 del d.d.l. AC/2486

All'articolo 8, comma 1, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, è aggiunta la seguente lettera: “***a-bis) dopo il primo periodo del comma 66 dell'articolo 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190, è inserito il seguente: «Al termine dell'incarico, in caso di valutazione positiva, il magistrato è inserito nel ruolo dei dirigenti di prima fascia della Presidenza del Consiglio dei Ministri»***”.

Alla lettera b) del comma 1 dell'art. 8 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, le parole “dopo il primo periodo” sono sostituite dalle parole “***dopo il secondo periodo***”.

Infine, all'articolo 8, comma 1, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, è aggiunta la seguente lettera: “***c) l'ultimo periodo dell'articolo 1, comma 68, della legge 6 novembre 2012, n. 190, è soppresso***”.

Relazione illustrativa

La disposizione di cui all'art. 8, comma 1, lettera b), del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, è intervenuta risolvendo la *querelle* relativa all'equiparazione del collocamento fuori ruolo e dell'aspettativa, quale espediente utilizzato per aggirare il limite massimo di durata decennale del collocamento fuori ruolo stabilito dall'art. 1, comma 68, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Con la novella da ultimo introdotta è stato escluso il ricorso all'aspettativa, non sottoposta al predetto limite temporale, rendendo obbligatorio il collocamento fuori ruolo per la durata di dieci anni, mantenendo ferma la disposizione di cui all'ultimo periodo del comma 68 dell'art. 1 della legge n. 190 cit., secondo cui “il predetto collocamento non può comunque determinare alcun pregiudizio con riferimento alla posizione rivestita nei ruoli di appartenenza”.

Tuttavia, pur introducendosi un limite temporale al collocamento fuori ruolo, il Governo non ha ritenuto di assumere una posizione di maggiore coerenza in relazione all'esigenza, oramai avvertita in maniera pressante, di garantire il principio di separazione tra l'esercizio delle funzioni giurisdizionali, da un lato, e le funzioni legislative ed amministrative dall'altro. Di fatto, la diramazione capillare di magistrati all'interno dell'amministrazione statale, con una diretta partecipazione all'individuazione delle linee di indirizzo politico-legislativo, non consente la piena attuazione del principio costituzionale della soggezione del giudice alla legge di cui all'art. 101 della Costituzione, ostacolando anche il sindacato diffuso di legittimità costituzionale, proprio per la diretta partecipazione del magistrato al procedimento di formazione della legge.

Appare, quindi, più corretta la soluzione che impone al magistrato che accetta un incarico dirigenziale all'interno degli uffici di diretta collaborazione con il Ministro di compiere una scelta definitiva verso la pubblica amministrazione, nella quale la sua qualificata partecipazione possa essere garantita anche a seguito della cessazione dell'incarico mediante il definitivo inserimento di diritto nel ruolo della dirigenza di prima fascia.

L'articolo 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, è soppresso.

Relazione illustrativa

L'art. 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, riforma gli onorari dell'Avvocatura generale dello Stato e delle avvocature degli enti pubblici, nel senso di prevederne la sostanziale abolizione, salva l'attribuzione di un quota del 10% delle somme recuperate dalla parte soccombente, nell'ipotesi in cui questa sia stata condannata al rimborso delle spese del giudizio, da ripartire tra gli avvocati dello Stato e gli avvocati dipendenti delle altre amministrazioni in base ai regolamenti delle stesse.

Dalla predetta ripartizione sono esclusi gli avvocati non inquadrati con la qualifica dirigenziale negli enti pubblici e negli enti territoriali.

In particolare, l'art. 9 cit. esclude che in caso di compensazione delle spese, anche a seguito di transazione, possano essere corrisposti compensi professionali ai predetti avvocati, così paradossalmente disincentivando l'assunzione di comportamenti orientati al conseguimento di risultati favorevoli per l'amministrazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti deflattivi del contenzioso.

La giustificazione di simili drastiche misure quale rappresentata in sede di relazione al d.d.l. di conversione del D.L. n. 90/2014 appare davvero incomprensibile: ivi si legge che «il ruolo di coordinamento dell'ufficio che compete in tali enti territoriali alla figura dirigenziale, ove prevista, fa sì che il diverso regime dei compensi divenga leva gestionale e motivazionale per lo stesso [dirigente], che potrà avocare a sé l'attività forense ovvero assegnarla in chiave premiale ai propri collaboratori inquadrati in qualifiche inferiori».

Orbene, non si capisce la premialità in cosa possa mai consistere, se gli avvocati non dirigenti sono esclusi dalla ripartizione anche della sola eventuale e, comunque, modesta quota del 10% delle spese di giudizio poste a carico del soccombente; ciò senza considerare che il recupero delle predette spese richiederà l'impiego di altre risorse nell'ipotesi molto probabile in cui la parte soccombente non intenda procedere spontaneamente al rimborso.

Neanche pare possa giustificarsi l'abrogazione del diritto al compenso professionale sulla base del rilievo per cui, come ancora si legge nella predetta relazione, «l'avocazione della maggiore percentuale del 90 per cento residuo alle finanze pubbliche comporta un comprensibile vantaggio per le stesse»: non è certo possibile concepire che lo Stato pensi di risolvere i problemi di finanza pubblica avocando a sé (*rectius*, espropriando) il risultato del lavoro dei lavoratori pubblici, come se gli stessi debbano pagare nove volte una decima per il solo fatto di prestare servizio alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni; sotto altro profilo, la condanna al pagamento delle spese di giudizio neanche può essere considerato uno strumento per far cassa, come in passato si è pensato per gli autovelox !

L'articolo 10 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, è soppresso.

Relazione illustrativa

Come stabiliva l'art. 41, comma 4, della legge 11 luglio 1980, n. 312, "una quota del provento spettante al comune o alla provincia ai sensi dell'articolo 30, secondo comma, della legge 15 novembre 1973, n. 734, per gli atti di cui ai numeri 1, 2, 3, 4 e 5 della tabella *D* allegata alla legge 8 giugno 1962, n. 604, è attribuita al segretario comunale e provinciale rogante, in misura pari al 75 per cento e fino ad un massimo di un terzo dello stipendio in godimento".

Con l'abrogazione della riportata disposizione per effetto dell'art. 10 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, i segretari comunali e provinciali non hanno più diritto all'attribuzione dei c.d. diritti di rogito, pur rimanendo obbligati a rogare contratti e processi verbali di aggiudicazione.

Non percependo alcun compenso, i segretari comunali e provinciali tenderanno a non esercitare più la funzione rogante in quelle ipotesi in cui non vi sono obbligati dalla legge ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera c), del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

In queste ultime ipotesi, gli interessati saranno costretti a rivolgersi ai notai, pagando i più ampi compensi previsti dalla loro tariffa professionale.

La giustificazione per un simile intervento si legge nella relazione di accompagnamento al d.d.l. di conversione del D.L. n. 90/2014, secondo cui «coerente con l'obiettivo di risparmio e di perequazione perseguito con l'intera riforma, avendo a riferimento ruoli professionali caratterizzati da compensi base di adeguato rilievo, e nel contempo, a seguito di una ragionevole calmierazione degli stessi, rende possibile il recupero, attraverso la relativa attività professionale, di somme in favore delle finanze pubbliche».

Tuttavia, il Governo non ha considerato la circostanza per cui ai segretari comunali dei piccoli comuni (che sono la maggior parte dei comuni italiani) è riconosciuto dai contratti collettivi di categoria uno stipendio inferiore a quello percepito dai funzionari di categoria D con incarico di responsabile di servizio, tanto che, di recente, la contrattazione collettiva ha imposto il meccanismo del c.d. "galleggiamento", per cui non si comprende, con riferimento alla gran parte della categoria interessata, la ragione della paventata "calmierizzazione" delle retribuzioni.

D'altra parte, se la misura tende oggettivamente a penalizzare ingiustamente i segretari comunali e provinciali, l'ulteriore giustificazione fornita dalla richiamata relazione a sostegno della misura appare per gli stessi addirittura vessatoria: non è certo possibile concepire che lo Stato pensi di risolvere i problemi di finanza pubblica avocando a sé (*rectius*, espropriando) il risultato del lavoro dei lavoratori pubblici, come se gli stessi debbano pagare il servizio prestato in favore delle pubbliche amministrazioni dalle quali dipendono !

Emendamento n. 7 all'art. 11 del d.d.l. AC/2486

All'articolo 110, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, come sostituito dall'articolo 11, comma 1, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) all'inizio del secondo periodo sono eliminate le parole "per i posti di qualifica dirigenziale";

b) al terzo periodo, dopo le parole "selezione pubblica", le parole "volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati il" sono sostituite dalle parole "e comparativa dei candidati, da espletare sulla base di criteri predefiniti, finalizzata ad individuare il migliore o i migliori tra i candidati in".

Relazione illustrativa

L'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, consente allo statuto comunale di prevedere il conferimento di incarichi esterni "mediante contratto a tempo determinato di diritto pubblico o, eccezionalmente e con deliberazione motivata, di diritto privato, fermo restando i requisiti da richiesti per la qualifica da ricoprire".

Nel riformulare la richiamata disposizione, l'art. 11, comma 1, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, ha eliminato il riferimento alla nozione anacronistica del contratto di diritto pubblico, superata a seguito della c.d. privatizzazione del pubblico impiego, prevedendo, per i soli posti di qualifica dirigenziale, che gli incarichi esterni siano conferibili nel limite massimo del 30% dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e consentendo, comunque, il conferimento di un incarico.

Non si comprende la ragione per la quale una siffatta limitazione non debba essere applicabile anche per gli incarichi conferiti per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici o per gli incarichi di alta specializzazione.

Con l'emendamento in questione, si propone, quindi, di introdurre la stessa limitazione anche per questi ultimi incarichi.

Per quanto riguarda le modalità di conferimento dell'incarico, a differenza del previgente comma 1 dell'art. 110, l'art. 11 del D.L. n. 90/2014 ha previsto l'espletamento di una "selezione pubblica", la quale, tuttavia, è finalizzata solamente ad individuare soggetti che siano in possesso dei requisiti per la qualifica da ricoprire e siano in possesso di una comprovata esperienza pluriennale e di specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.

In questo modo, la procedura selettiva risulta finalizzata all'individuazione di soggetti che abbiano i requisiti necessari per il conferimento dell'incarico ma non è anche indirizzata ad individuare il migliore tra i soggetti interessati attraverso un confronto comparativo, lasciando così prevalere sulla scelta del migliore, secondo criteri meritocratici, l'elemento puramente fiduciario del legame con l'organo politico che conferisce l'incarico.

L'emendamento in questione intende recuperare i principi elaborati dalla giurisprudenza di legittimità, oramai consolidata, secondo cui la procedura non può limitarsi ad accertare l'idoneità del soggetto al conferimento dell'incarico ma deve prevedere un vero e proprio confronto comparativo sulla base di criteri di valutazione predeterminati, della cui concreta applicazione deve darsi conto nella motivazione del provvedimento di conferimento dell'incarico.

Emendamento n. 8 all'art. 11 del d.d.l. AC/2486

All'articolo 90, comma 3-*bis*, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, aggiunto dall'articolo 11, comma 4, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, le parole “anche nel caso in cui nel contratto individuale di lavoro il trattamento economico, prescindendo dal possesso del titolo di studio, è parametrato a quello dirigenziale” sono sostituite dalle parole “***e il trattamento economico non può essere, in ogni caso, parametrato a quello dirigenziale***”.

Relazione illustrativa

L'art. 90, comma 3-*bis*, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, introdotto dall'art. 11, comma 4, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, recepisce finalmente il principio secondo cui i soggetti ai quali sono conferiti incarichi di staff non possono esercitare funzioni dirigenziali, ciò in virtù del principio di separazione tra le funzioni di indirizzo politico e funzioni di gestione, che risulterebbe vulnerato dalla particolare contiguità con l'organo politico degli staffisti.

Tuttavia, la novella introdotta dal Governo consente che questi soggetti, pur non potendo svolgere funzioni dirigenziali, possano, comunque, essere destinatari di un contratto di lavoro il cui trattamento economico sia parametrato a quello dei dirigenti e ciò a prescindere dal possesso del titolo di studio.

Una simile disposizione, oltre a ledere il prestigio proprio della qualifica dirigenziale, mettendo sullo stesso piano i dirigenti veri e propri con gli staffisti, è del tutto irragionevole poiché finisce per riconoscere un trattamento parametrato a quello dei dirigenti senza però l'assunzione della relativa responsabilità, violando un principio elementare di correttezza della prestazione retributiva.

Si propone, quindi, di eliminare un simile irragionevole trattamento.

L'articolo 13 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, è soppresso.

Relazione illustrativa

L'articolo 13 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, ha aggiunto un comma 6-*bis* all'articolo 92 del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, il quale stabilisce che “in ragione della onnicomprensività del relativo trattamento economico, al personale con qualifica dirigenziale non possono essere corrisposte somme in base alle disposizioni di cui ai commi 5 e 6”.

Tuttavia, la limitazione degli incentivi per la progettazione ai soli tecnici non inquadrati con la qualifica di dirigente rischia di produrre conseguenze paradossali, consentendo a questi ultimi di conseguire un trattamento economico accessorio addirittura superiore rispetto a quello corrisposto in maniera onnicomprensiva ai dirigenti.

Non può farsi a meno di notare che la misura così adottata sia del tutto antitetica rispetto a quella prevista dall'art. 9 dello stesso D.L. n. 90/2014 per gli avvocati che non siano in possesso della qualifica dirigenziale, ai quali è precluso l'accesso alla ripartizione della quota delle spese di giudizio recuperate dalla parte soccombente.

L'emendamento in questione mira, quindi, ad eliminare un simile irragionevole trattamento.