

CAMERA DEI DEPUTATI - XVI LEGISLATURA
**Commissioni riunite I (Affari costituzionali, della Presidenza del Consiglio e Interni) e XI
(Lavoro)
Resoconto di martedì 9 giugno 2009**

Martedì 9 giugno 2009. - Presidenza del vicepresidente della XI Commissione Giuliano CAZZOLA, indi del presidente della XI Commissione Silvano MOFFA.

Schema di decreto legislativo recante attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Atto n. 82. (Esame e rinvio).

Giuliano CAZZOLA, *presidente*, fa presente che le Commissioni riunite I e XI - conformemente a quanto convenuto nella riunione dell'Ufficio di presidenza integrato dai rappresentanti dei gruppi del 26 maggio scorso - inizieranno oggi l'esame dello schema di decreto legislativo in titolo, il cui seguito è previsto per la giornata di domani, unitamente ad una nuova riunione dell'Ufficio di presidenza delle stesse Commissioni riunite, nel cui ambito saranno definite le ulteriori modalità di prosecuzione dell'*iter* parlamentare. A tal fine, peraltro, ricorda che è stato fissato un termine per la presentazione di richieste di audizioni informali da parte dei gruppi, che viene in scadenza nella giornata odierna.

Comunica, altresì, che il Presidente della Camera - in considerazione dell'urgenza rappresentata dal Governo - ha proceduto all'assegnazione del provvedimento in titolo alle Commissioni riunite, sebbene su tale atto non si sia ancora pronunciata la Conferenza Unificata, secondo quanto disposto dalla legge di delegazione. Segnala, pertanto, che lo stesso Presidente della Camera richiama l'esigenza che le Commissioni non si pronuncino definitivamente sul provvedimento prima che il Governo abbia provveduto ad integrare nel senso indicato la richiesta di parere parlamentare. Intende, infine, precisare che il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, che ha sempre garantito la propria partecipazione ai lavori delle Commissioni riunite in ordine ai provvedimenti di competenza, ha comunicato di non essere nelle condizioni - a causa di un improrogabile impegno connesso al suo incarico - di prendere parte alla seduta odierna; lo stesso Ministro, peraltro, ha fatto presente che approfondirà il contenuto delle relazioni introduttive previste per oggi, anche al fine di contribuire al dibattito che avrà luogo nelle prossime sedute, alle quali intende garantire una presenza costante.

Giorgio Clelio STRACQUADANIO (PdL), *relatore per la I Commissione*, ricorda che lo schema di decreto legislativo in esame è stato redatto dal Governo in attuazione delle disposizioni di delega contenute nella legge n. 15 del 2009, con la quale sono stati rivisti molti aspetti della disciplina del lavoro presso la pubblica amministrazione, e che il compito delle Commissioni, in questa fase, è quello di verificare che la delega sia stata esercitata nel rispetto dei principi e criteri direttivi stabiliti dal Parlamento, senza rimettere in discussione questi ultimi. Si dice d'altra parte certo che da parte di tutti i gruppi verranno contributi al miglioramento del testo, nel rispetto dei principi già fissati, e dichiara la massima disponibilità dei relatori a tenere conto di tali contributi. Ricorda che la riforma della pubblica amministrazione ha un'importanza strategica fondamentale, atteso che gli economisti concordano che l'efficienza della pubblica amministrazione contribuisce all'incremento del prodotto interno lordo.

Rileva poi che, per ragioni di chiarezza sistematica, il Governo ha ritenuto di riunire in un solo testo tutte le disposizioni attuative delle diverse deleghe contenute negli articoli da 3 a 7 della citata legge 15 del 2009.

Ciò premesso, avverte che la relazione che si accinge a svolgere illustrerà nelle sue linee di massima il contenuto degli articoli da 1 a 46, rinviando alla relazione del collega Scandroglio, relatore per la Commissione Lavoro, per l'illustrazione dei contenuti degli articoli da 47 a 72.

Precisa che i relatori hanno scelto di prescindere, in sede di relazione, da una rigida divisione dell'articolato in base alle competenze delle rispettive Commissioni ai fini di una più chiara illustrazione dei contenuti del provvedimento e tenuto conto del fatto che gran parte delle disposizioni del provvedimento sono riconducibili ad ambiti di materie che ricomprendono profili di competenza di entrambe le Commissioni.

Passando quindi all'illustrazione dell'articolato, ricorda che il provvedimento consta di cinque titoli. Il titolo I, composto di un solo articolo, circoscrive l'oggetto e le finalità del decreto. Il titolo II riguarda i temi della misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*, mentre il titolo III concerne la valorizzazione del merito e gli strumenti per premiarlo. Il titolo IV reca significative innovazioni nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sia riguardo ai principi generali, sia con riferimento alle specifiche discipline della contrattazione collettiva, della dirigenza e dei procedimenti disciplinari. Il titolo V, infine, contiene le norme transitorie e finali. Si definisce, in particolare, l'ambito di applicazione delle nuove norme che, in parte rilevante, rientrano nella competenza esclusiva dello Stato ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettere l) ed m) della Costituzione.

Le norme sul ciclo della *performance*, sui sistemi di valutazione delle amministrazioni e dei dipendenti e sugli organi che sovrintendono alla costruzione e all'esercizio di tali sistemi recano invece - come quelle in materia di dirigenza - principi generali dell'ordinamento ai quali devono adeguarsi le regioni e gli enti locali negli ambiti di rispettiva competenza, ai sensi dell'articolo 2 comma 4, della legge delega e dell'articolo 27 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165. Per quanto concerne le norme sulla cosiddetta premialità, è stato chiesto al Governo, in sede di Conferenza unificata, di non farle ricadere fra quelle di competenza statale esclusiva ma di individuare i principi generali cui regioni ed enti locali dovranno adeguarsi. L'asse della riforma sta nella forte accentuazione della selettività nell'attribuzione degli incentivi economici e di carriera, in modo da premiare i capaci e i meritevoli, incoraggiare l'impegno sul lavoro e scoraggiare comportamenti di segno opposto. Il tutto in un contesto di piena affermazione della «cultura della valutazione».

A tal fine, il decreto prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della *performance*, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in una ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi (articoli 4-10). Si tratta in particolare di mettere il cittadino da una parte al centro della programmazione, attraverso meccanismi di verifica della soddisfazione dell'utenza sul modello della customer satisfaction del lavoro privato, e dall'altra al centro della rendicontazione attraverso l'affermazione di un principio di trasparenza assoluta e di rafforzare il collegamento tra retribuzione e *performance* attraverso sistemi premiali selettivi. I nuovi soggetti di questo ciclo di gestione (articoli 12-14) sono due: la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità - da costituire entro il 30 settembre 2009 - che agisce come accompagnatore e catalizzatore della riforma, fornendo, il know-how necessario fissando linee guide e requisiti minimi e garantendo un livello di trasparenza elevato ed una comparabilità delle *performance*; e l'Organismo indipendente di valutazione della performance, che dovrà essere costituito in seno ad ogni amministrazione con il compito di garantire dall'interno la definizione e l'implementazione dei sistemi di valutazione, nel rispetto dei modelli definiti dalla Commissione. L'organismo indipendente sostituisce i servizi di controllo interno, di cui al decreto legislativo n. 286 del 1999, ed esercita, in piena autonomia, le attività inerenti alla misurazione e alla valutazione della *performance*. Subentra, altresì, ai servizi di controllo interno, comunque denominati, nell'esercizio delle attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo n. 286 del 1999 e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo. L'Organismo indipendente di valutazione è nominato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, ma, per le strutture diverse dai Ministeri, si dovrà tener conto della specificità dei rispettivi ordinamenti.

Per quanto riguarda il personale delle pubbliche amministrazioni, il decreto fissa le modalità generali di erogazione degli strumenti di valorizzazione del merito, primo fra tutti il trattamento

accessorio: spetterà alla contrattazione collettiva definirne le modalità di erogazione nel rispetto della legge, che sancisce il principio di selettività. Il decreto fissa infatti, in materia, una serie di principi nuovi: si stabilisce, in via generale, che non più di un quarto dei dipendenti di ciascuna amministrazione potrà beneficiare del trattamento accessorio nella misura massima prevista dal contratto, che non più della metà potrà goderne nella misura del cinquanta per cento e che ai lavoratori meno meritevoli non sarà corrisposto alcun incentivo (articolo 19). Tali principi sono derogabili dai contratti collettivi integrativi nei soli limiti previsti dallo stesso decreto.

Si prevedono forme di incentivazione aggiuntive per le *performance* di eccellenza e per i progetti innovativi. Le progressioni economiche, che rappresentano nel pubblico l'equivalente dei «superminimi» del privato, vengono legate strettamente a criteri meritocratici. Si prevede l'accesso dei dipendenti migliori a percorsi di alta formazione che ne favoriscano la crescita professionale e lo sviluppo della carriera. Si intende così segnare una inversione di rotta rispetto alla generale tendenza alla distribuzione a pioggia dei benefici che, attraverso la contrattazione integrativa, da decenni ha prevalso nei fatti.

È da rilevare che a tutte le disposizioni concernenti gli strumenti premiali viene attribuito carattere imperativo, di modo che esse non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva, se non limiti esplicitamente indicati, e saranno inserite di diritto nei contratti, ai sensi degli articoli 1339 e 1419, comma 2, del codice civile, a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del decreto (articolo 29).

Il provvedimento riforma, inoltre, in modo significativo, la disciplina della contrattazione collettiva nazionale e integrativa (articoli 31-35 e 51-64), rispondendo anzitutto al principio di delega che prescriveva la convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, con particolare riferimento al sistema delle relazioni sindacali. L'obiettivo è dare impulso a un processo di convergenza non solo normativo, ma anche sostanziale, nel quale la valutazione delle *performance* individuali e collettive e la trasparenza degli atti, delle valutazioni e dei risultati sostituiscano la concorrenza di mercato, quale si riscontra nel settore privato, quali efficaci stimoli esterni al miglioramento continuo di processi e servizi offerti dalle pubbliche amministrazioni. La tecnica redazionale utilizzata è quella della novella al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Al fine di un rafforzamento della convergenza sostanziale con il settore privato, le norme rispondono alla necessità di costituire il dirigente come rappresentante del datore di lavoro pubblico - identificato in modo ampio nei cittadini utenti e nei contribuenti - e quindi alla necessità di ribadire i poteri del dirigente in quanto responsabile della gestione delle risorse umane e della qualità e quantità del prodotto delle pubbliche amministrazioni, indicando chiaramente, in risposta allo specifico principio di delega, quali materie rientrano nell'ambito della contrattazione e quali no. A tale finalità, del resto, risponde il principio della inderogabilità della legge da parte della contrattazione, a meno di specifica indicazione, posto dal legislatore all'inizio della legge 4 marzo 2009, n.15.

Le nuove disposizioni fondano un legame forte tra contrattazione decentrata, valutazione e premialità: in particolare, viene rafforzato, in coerenza con il settore privato, il condizionamento della contrattazione decentrata, e quindi della retribuzione accessoria, all'effettivo conseguimento di risultati programmati e di risparmi di gestione. La previsione di uno stretto collegamento tra retribuzione premiale, obiettivi contrattati e risultati effettivamente conseguiti, peraltro, trae alimento dal processo di riorganizzazione degli atti di programmazione degli obiettivi, che viene reso noto al pubblico, nel rispetto del principio trasparenza, attraverso il triennale Piano di *performance* che ogni amministrazione è tenuta a redigere e ad adeguare e pubblicare annualmente (articolo 10).

Al principio di delega del miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle procedure della contrattazione collettiva rispondono diverse norme, tra le quali si segnala quella che prevede la facoltà delle amministrazioni, al fine di incentivare la conclusione tempestiva degli accordi e di tutelare il profilo retributivo dei dipendenti in caso di mancato accordo, di erogare, in via provvisoria, ai dipendenti le somme stanziare dalla legge finanziaria per i rinnovi contrattuali, per le

sole voci stipendiali; come pure, in alternativa a questa, la copertura economica del periodo di vacanza contrattuale secondo misure e modalità stabilite dalla contrattazione nazionale e comunque nei limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali (articolo 57, comma 2).

La contrattazione integrativa sarà comunque sottoposta a vincoli di spesa cogenti, definiti dalla contrattazione nazionale sulla base degli obiettivi e delle compatibilità di finanza pubblica. Per le amministrazioni delle autonomie locali, sono previsti vincoli di approvazione preventiva meno stringenti che per le amministrazioni centrali, ma comunque nel rispetto dei patti di stabilità e dei limiti fissati dai bilanci pluriennali. Le amministrazioni locali, peraltro, possono eventualmente aggiungere risorse proprie a quelle definite dalla contrattazione nazionale a favore della contrattazione integrativa, sempre nel rispetto dei limiti indicati (articolo 52).

Infine, le risorse per la premialità possono derivare anche dal cosiddetto «dividendo dell'efficienza», ovvero dai risparmi di gestione derivanti da riorganizzazioni e ristrutturazioni delle amministrazioni stesse (articolo 27).

Viene comunque potenziato il sistema dei controlli sulla spesa. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le parti contraenti sono soggette a sanzione, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite. È fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva delle spese eccedenti i limiti (articolo 52).

In accordo con il principio di delega sulla riduzione del numero dei comparti e delle aree di contrattazione, ferma restando la competenza della contrattazione collettiva per l'individuazione della relativa composizione, il decreto fissa a due il numero dei comparti di contrattazione (articolo 52). Qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Gli atti di indirizzi all'ARAN e le altre competenze relative alla contrattazione collettiva vengono esercitate da comitati di settore.

L'ARAN stessa viene rafforzata prevedendo che il Presidente sia nominato con decreto del Presidente della Repubblica, previo favorevole parere delle competenti Commissioni parlamentari. Il Presidente rappresenta l'Agenzia, coordina il Comitato di indirizzo e controllo ed è scelto fra esperti, anche estranei alla pubblica amministrazione, nel rispetto di stringenti disposizioni riguardanti le incompatibilità. Il Presidente viene coadiuvato da un Collegio di indirizzo e controllo, che ha il compito di coordinare la strategia negoziale e di assicurarne l'omogeneità, assumendo la responsabilità per la contrattazione collettiva e verificando che le trattative si svolgano in coerenza con le direttive contenute negli atti di indirizzo.

Inoltre, ai fini di un più stretto collegamento della remunerazione ai risultati, la Commissione per la valutazione fornisce annualmente all'Aran una graduatoria di *performance* delle singole amministrazioni statali per comparto contrattuale, disponendole su almeno tre diversi livelli di merito, e la contrattazione collettiva nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra tali livelli di merito, in accordo con un principio di premialità e di riconoscimento economico dei risultati delle singole amministrazioni (articolo 52).

Il provvedimento stabilisce che anche per i dipendenti ad ordinamento pubblicistico la revisione degli aspetti sia giuridici che economici del rapporto avrà cadenza triennale (articolo 61).

In materia di dirigenza pubblica (articolo 36-46), le linee di intervento sono le seguenti. In primo luogo si ampliano le competenze dei dirigenti, sia nei processi di valutazione del personale ai fini delle progressioni economiche e tra le aree e della corresponsione di indennità e premi incentivanti, sia nelle procedure di mobilità con riguardo al personale appartenente a ruoli che presentano situazioni di esubero, al fine di promuovere il riequilibrio e il più efficiente impiego delle risorse umane (articolo 38).

Viene riordinata la disciplina del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nel rispetto della giurisprudenza costituzionale in materia, regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo

politico degli organi di governo in ambito amministrativo (articoli 39-40).

Vengono fissate nuove procedure per l'accesso alla dirigenza: in particolare, si prevede che l'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene per concorso pubblico per titoli ed esami indetto dalle singole amministrazioni per il 50 per cento dei posti calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati. I vincitori del concorso, anteriormente al conferimento dell'incarico dirigenziale generale, sono tenuti all'espletamento di un periodo di formazione presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale (articolo 46). Si prevede comunque la facoltà per l'amministrazione di provvedere - nei casi in cui lo svolgimento dei relativi incarichi richieda specifica esperienza e peculiare professionalità - alla copertura di una quota non superiore alla metà dei posti in questione anche con contratto di diritto privato a tempo determinato, stipulato a seguito dell'espletamento di un concorso pubblico aperto ai soggetti in possesso dei requisiti professionali e delle attitudini manageriali corrispondenti al posto di funzione da coprire. Tali contratti sono stipulati per un periodo non superiore a tre anni.

Viene promossa la mobilità, sia nazionale che internazionale, dei dirigenti e si prevede che i periodi lavorativi svolti saranno valorizzati ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali (articolo 39). Vengono introdotte nuove forme di responsabilità dei dirigenti legate sia al raggiungimento degli obiettivi assegnati sia al controllo sulla produttività del proprio personale (articoli 39-40); Vengono riorganizzate le competenze e la struttura del Comitato dei Garanti, al fine di esercitare la verifica del rispetto dei criteri di conferimento o di revoca degli incarichi dirigenziali (articolo 41); Si stabiliscono le modalità per l'assegnazione del trattamento economico accessorio, la cui erogazione avviene secondo criteri prefissati sulla base del principio della valorizzazione del merito (articolo 44).

Linda LANZILLOTTA (PD), intervenendo sull'ordine dei lavori, contesta l'avvio dell'esame dello schema di decreto legislativo in mancanza del pronunciamento, sullo stesso, della Conferenza Unificata, previsto ai sensi dell'articolo 2, comma 2, della legge di delegazione. Fa presente che, in mancanza del predetto pronunciamento, il testo trasmesso alle Commissioni deve ritenersi ancora provvisorio e destinato ad essere modificato, di modo che avviarne l'esame equivale a svolgere un lavoro inutile. In tal senso, auspica che - rimettendo in tal modo ordine anche nella sequenza procedurale prevista per l'adozione dell'atto del Governo in questione - le Commissioni riunite, prima di avviarne l'esame, attendano l'espressione del pronunciamento da parte della Conferenza, al fine di concentrarsi su un testo più attendibile.

Silvano MOFFA, *presidente*, ricorda che la decisione di avviare l'esame dello schema di decreto nella giornata di oggi è stata assunta dall'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, delle Commissioni riunite, sulla base dell'avvenuta assegnazione dell'atto, che è stata disposta dal Presidente della Camera, sia pure con la riserva che le Commissioni non ne concludano l'esame prima che il Governo abbia integrato la richiesta di parere con la trasmissione del pronunciamento della Conferenza Unificata.

Linda LANZILLOTTA (PD) fa presente che su un punto di grande rilievo, vale a dire l'individuazione delle pubbliche amministrazioni cui si applica il provvedimento, la legge di delegazione prevede l'intesa in sede di Conferenza Unificata. Ribadisce, quindi, che procedere nell'esame del testo, quando non è ancora stato definito un punto importante come questo, è totalmente inutile e rischia di determinare, anzi, una forzatura sul termine di espressione del parere delle Commissioni parlamentari, che non dovrebbe decorrere dal momento dell'assegnazione dell'atto «con riserva», bensì dalla data di acquisizione dell'intesa in sede di Conferenza. Considerato peraltro che, a suo avviso, il conseguimento dell'intesa appare come una condizione di legittimità del decreto legislativo stesso, prospetta l'esigenza di rimandare l'esame dello schema di

decreto al momento in cui il Governo avrà acquisito il prescritto pronunciamento delle regioni e degli enti locali.

Silvano MOFFA, *presidente*, ribadisce che le questioni testé sollevate sono state già affrontate nell'ambito della riunione dell'Ufficio di presidenza delle Commissioni riunite, svoltasi lo scorso 26 maggio. In quella sede, in particolare, è stato ricordato come il Presidente della Camera - in considerazione dell'urgenza rappresentata dal Governo - abbia proceduto all'assegnazione del provvedimento alle Commissioni riunite, sebbene su tale atto non si sia ancora pronunciata la Conferenza Unificata, ma abbia anche indicato alle Commissioni l'esigenza di non esprimersi prima dell'acquisizione del pronunciamento della Conferenza medesima. In proposito, rileva infatti che - pur prevedendo la norma di delegazione che la trasmissione alle Camere avvenga dopo l'acquisizione dell'intesa o del parere della stessa Conferenza (peraltro coerentemente con la prassi ordinariamente seguita anche quando la legge non chiarisce quale debba essere la sequenza procedurale degli atti) - nella prassi applicativa delle modalità per l'acquisizione dei pareri parlamentari, si rinvengono numerosi precedenti, anche nelle passate legislature, in cui si è fatto ricorso alla procedura dell'assegnazione «con riserva» (ossia con riserva di acquisire i parere mancanti nel corso dell'esame parlamentare), allo scopo di temperare la garanzia del pieno esercizio delle prerogative parlamentari con le concrete esigenze derivanti dai tempi relativi all'adozione dei singoli atti.

In tal senso, assicura che l'avvio dell'esame del provvedimento nella seduta odierna non inficia la legittimità del percorso di definizione dell'atto stesso, considerato anche che oggi è previsto, con lo svolgimento delle relazioni introduttive, unicamente l'inizio del dibattito, che proseguirà nelle prossime settimane nel pieno rispetto delle esigenze di approfondimento di ogni singolo deputato.

Donella MATTESINI (PD) ritiene che l'aver previsto l'inizio dell'esame del provvedimento in titolo, pur in assenza di un pronunciamento della Conferenza Unificata, configuri una totale mancanza di rispetto nei confronti del Parlamento, soprattutto se si considera che molte delle norme contenute nel testo potranno essere modificate o soppresse a seguito di detto pronunciamento. Giudica, pertanto, privo di senso l'odierno lavoro delle Commissioni riunite.

Alessia Maria MOSCA (PD) ricorda che nella riunione dell'Ufficio di presidenza delle Commissioni riunite, in precedenza richiamata dal presidente, si è ampiamente convenuto sull'esigenza di assicurare ai gruppi tempi adeguati di esame del provvedimento in titolo. In particolare, sottolinea come - proprio per non creare difficoltà alle Commissioni riunite rispetto alla futura presa di posizione delle regioni e degli enti locali sul testo - si sia concordato di «incardinare» l'esame dello schema di decreto soltanto con le relazioni introduttive dei relatori e di svolgere successivamente un ciclo di audizioni informali, in attesa del pronunciamento della Conferenza Unificata. Auspica, pertanto, che la presidenza possa garantire il rispetto delle modalità di esame già concordate nell'ambito dell'Ufficio di presidenza.

Silvano MOFFA, *presidente*, fa notare che il percorso delineato dal deputato Mosca corrisponde esattamente a quanto sta avvenendo nella seduta odierna, sottolineando altresì come la questione dell'assegnazione «con riserva» del provvedimento non rientri nelle disponibilità delle Commissioni riunite, trattandosi di una decisione che il Presidente della Camera ha assunto, esercitando le sue prerogative, in conformità con un'ampia serie di precedenti verificatisi per casi analoghi. In ogni caso, rileva che si è già concordato di prevedere che - a partire dalla data in cui sarà disponibile il pronunciamento della Conferenza Unificata - le Commissioni stesse possano disporre di un congruo tempo per approfondirne i contenuti e per procedere all'espressione del parere di competenza. Ribadisce, infine, che nella seduta odierna saranno svolte solo le relazioni introduttive e che, a partire dalla prossima settimana, sarà avviato un ciclo di audizioni informali, ricordando come -

proprio per definire tale ciclo di audizioni - sia prevista per domani una nuova riunione dell'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, delle Commissioni riunite.

Donella MATTESINI (PD), intervenendo per un'ulteriore precisazione, si domanda se, in favore dei soggetti che vengono convocati in occasione delle audizioni informali, siano previsti compensi per la partecipazione alle sedute.

Silvano MOFFA, *presidente*, esclude la possibilità di prevedere alcuna forma di compenso per i soggetti auditi nel corso dell'istruttoria legislativa nelle Commissioni.

Invita, quindi, il relatore per la XI Commissione a svolgere la propria relazione, per le parti di competenza.

Michele SCANDROGLIO (PdL), *relatore per la XI Commissione*, fa presente che, secondo il metodo di lavoro fissato d'intesa con il relatore per la I Commissione, la relazione che si accinge a svolgere è volta ad illustrare le disposizioni dello schema di decreto legislativo contenute negli articoli da 47 a 72, i quali - oltre a recare talune norme finali e transitorie (titolo V) - riguardano i temi degli uffici, delle piante organiche, della mobilità e degli accessi (titolo IV, capo III), della contrattazione collettiva nazionale e integrativa (titolo IV, capo IV), delle sanzioni disciplinari e delle responsabilità dei dipendenti pubblici. Prima di addentrarsi nella descrizione di questa parte dell'articolato, peraltro, ritiene doveroso tornare a richiamare - in aggiunta a quanto già affermato dal relatore per la I Commissione - i principi ispiratori del provvedimento, che rappresenta una sorta di «piano industriale» di riforma della pubblica amministrazione, già annunciato ad inizio legislatura dal Ministro Brunetta e successivamente avviato da Governo e Parlamento, al fine di rendere più efficace l'azione complessiva delle amministrazioni pubbliche e del relativo personale, sulla base del principio essenziale per cui non sono i cittadini al servizio dello Stato, ma lo Stato al servizio dei cittadini. Ritiene che si possa, dunque, affermare che l'obiettivo generale del provvedimento - perseguito attraverso la previsione di norme di legge solo marginalmente derogabili dalla contrattazione collettiva - è quello di applicare anche nell'ambito del lavoro pubblico i più efficaci criteri di organizzazione, gestione e valutazione propri del lavoro privato, in un quadro di sempre maggiore convergenza tra i due settori e di responsabilizzazione della figura del dirigente pubblico. A tale scopo, l'interesse del cittadino, che è l'utente finale del servizio erogato e che viene idealmente prefigurato nel provvedimento come il primo datore di lavoro del dipendente pubblico, costituisce elemento fondamentale sia in sede di programmazione degli obiettivi della pubblica amministrazione sia in sede di rendicontazione dei risultati raggiunti, che vengono così sottoposti ad una procedura di verifica pubblica. Si introducono - in tal modo - nell'ambito del lavoro pubblico principi di selettività e di meritocrazia, che favoriscono la crescita professionale e la progressione economica dei dipendenti migliori, mentre si prevedono, al contrario, misure penalizzanti o sanzionatorie nei confronti di coloro che offrono prestazioni lavorative scadenti o addirittura in contrasto con le norme di legge o con i doveri che conseguono dal rapporto di lavoro.

Giudica evidente come le finalità testé illustrate di potenziamento del livello di efficienza degli uffici pubblici e di contrasto ai fenomeni di scarsa produttività e di assenteismo si pongano sulla medesima scia di quelle contenute in provvedimenti adottati dal Governo nei mesi scorsi, tra i quali ritiene che si debba citare, in particolare, il decreto-legge n. 112 del 2008, convertito nella legge n. 133, che ha previsto misure dirette alla riduzione dei giorni di assenza per malattia del personale pubblico e volte ad un più corretto svolgimento della contrattazione integrativa, in un'ottica di riforma della pubblica amministrazione portata avanti nel segno della meritocrazia, della innovazione e della trasparenza. A conclusione di questa premessa, pertanto, nel ribadire la validità di un provvedimento che appare improntato ad uno spirito riformatore moderno e innovativo, in grado di recare notevoli benefici anche in termini di contenimento della spesa pubblica, intende dichiarare sin d'ora la piena disponibilità a valutare con attenzione gli spunti e gli ulteriori elementi

di riflessione che emergeranno dal dibattito presso le Commissioni riunite, dichiarandosi largamente convinto della possibilità di apportare al testo in esame tutti i miglioramenti che si renderanno necessari, anche a seguito di un articolato e costruttivo confronto tra gruppi.

Passando, quindi, alle parti del provvedimento richiamate in premessa, preannuncia che illustrerà in modo organico le grandi aree tematiche oggetto della seconda sezione del testo, rinviando, per un maggiore dettaglio informativo, alla documentazione analitica fornita dagli uffici. In proposito, fa presente anzitutto che il capo III del titolo IV reca la disciplina degli uffici, delle piante organiche, della mobilità e degli accessi. In particolare, gli articoli da 47 a 50 modificano in più parti il decreto legislativo n. 165 del 2001, in attuazione delle norme contenute nella delega legislativa conferita con la legge n. 15 del 2009. Per quanto attiene alla mobilità, osserva che l'articolo 3, comma 2, lettera *n*), della legge di delegazione ha infatti previsto - al fine di ridurre il ricorso a contratti di lavoro a termine, a consulenze e collaborazioni - disposizioni dirette ad agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, finalizzati a garantire lo svolgimento delle funzioni pubbliche di competenza da parte delle amministrazioni con carenza di organico, mentre la successiva lettera *o*) ha disposto l'introduzione di determinati criteri, al fine di favorire i processi di mobilità intercompartimentale del personale delle pubbliche amministrazioni. In questo ambito, il nuovo articolo 29-*bis* del decreto legislativo n. 165, introdotto dall'articolo 47 dello schema di decreto, prevede la definizione, con contratto-quadro, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, di una tabella di equiparazione tra i diversi livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi di comparto. In tema di mobilità volontaria, inoltre, l'articolo 48 dello schema di decreto modifica l'articolo 30 del decreto n. 165, prevedendo in particolare: la facoltà, per le amministrazioni, di ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro dei dipendenti con stessa qualifica presso altre amministrazioni; le specifiche misure per agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, allo scopo di garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni con carenze di organico.

Rileva che l'articolo 49 dello schema di decreto introduce il comma 1-*bis* all'articolo 33 del decreto n. 165, recante disposizioni in materia di eccedenze di personale e mobilità collettiva, stabilendo che la mancata individuazione, da parte del dirigente responsabile, delle eccedenze delle unità di personale è valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale. Inoltre, l'articolo 50, modificando l'articolo 53 del decreto n. 165, in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi, prevede: che non possano essere conferiti incarichi di direzione di specifiche strutture a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, o che abbiano avuto, sempre negli ultimi due anni, rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le richiamate organizzazioni; che il Dipartimento della funzione pubblica possa disporre verifiche del rispetto delle richiamate disposizioni in tema di incompatibilità.

Sottolinea che gli articoli da 51 a 64 (dunque, l'intero capo IV del titolo IV del provvedimento) intervengono in materia di contrattazione collettiva, anche in questo caso apportando ampie modifiche ed integrazioni al decreto legislativo n. 165. Fa notare che, secondo quanto affermato nella relazione illustrativa allegata al provvedimento, la riforma della disciplina della contrattazione collettiva nazionale e integrativa, recata dai citati articoli, risponde «anzitutto al principio di delega relativo alla convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, con particolare riferimento al sistema delle relazioni sindacali. L'obiettivo è dare impulso a un processo di convergenza non solo normativo, ma anche sostanziale, nel quale la valutazione delle *performance* individuali e collettive e la trasparenza degli atti, delle valutazioni e dei risultati sostituiscono la concorrenza di mercato, quale si riscontra nel settore privato, quali efficaci stimoli esterni al miglioramento continuo di processi e servizi offerti dalle pubbliche amministrazioni». In questo contesto, osserva che le disposizioni di delega hanno previsto, operando una sorta di «rilegificazione» di materie attualmente regolate dalla contrattazione collettiva, la definizione, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001, degli ambiti della disciplina del rapporto di lavoro pubblico rimessi alla contrattazione collettiva e alla legge, riservando, in ogni caso, alla

contrattazione collettiva la determinazione dei diritti e delle obbligazioni direttamente pertinenti al rapporto di lavoro; allo stesso tempo, è stata disposta la salvaguardia delle disposizioni concernenti la possibilità di deroga da parte della contrattazione collettiva alle discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, nonché la disciplina applicabile al personale in regime di diritto pubblico. Rimarca quindi che, dando ora attuazione ai principi di delega richiamati, lo schema di decreto in esame, in particolare all'articolo 52, modifica sostanzialmente l'assetto della contrattazione come definito sulla base della vigente formulazione dell'articolo 40 del decreto n. 165. Rispetto alla disciplina in vigore, segnala che le modifiche più rilevanti riguardano i seguenti aspetti: la sostanziale riduzione dell'ambito di applicazione della contrattazione collettiva, chiamata ora a determinare, come previsto dalla stessa delega conferita dal Parlamento, i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro e le materie relative alle relazioni sindacali; la conseguente esclusione dalla contrattazione collettiva delle materie attinenti alla organizzazione degli uffici, agli istituti della partecipazione (anche con riferimento agli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro), alle specifiche prerogative dirigenziali relative ai poteri di organizzazione, nonché alle funzioni connesse agli uffici dirigenziali generali ed ai compiti e poteri propri nell'ambito delle responsabilità di indirizzo, al conferimento e alla revoca degli incarichi dirigenziali, all'affidamento delle controversie di lavoro riguardanti i pubblici dipendenti; la possibilità di ricorrere alla contrattazione collettiva solamente nei limiti previsti dalla legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, alla mobilità e alle progressioni economiche. Viene, invece, rimessa sostanzialmente alla contrattazione collettiva: la deroga alla distribuzione del personale in differenti livelli di *performance* (anche se l'articolo 29 prevede l'inderogabilità delle disposizioni contenute nel Titolo III e, dunque, anche della norma in esame, da parte della contrattazione collettiva); la disciplina, in coerenza con il settore privato, della struttura contrattuale, dei rapporti tra i diversi livelli di contrattazione e la durata dei contratti nazionali ed integrativi; la definizione del trattamento economico fondamentale ed accessorio; la regolamentazione dei soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa disciplinare. Osserva che l'articolo 52, comma 3, dello schema di decreto prevede, poi, la coincidenza della durata dei contratti tra vigenza giuridica ed economica del contratto, eliminando dunque la «dicotomia» oggi esistente tra il quadriennio giuridico ed il biennio economico, caratteristica dei contratti pubblici, e strutturando gli stessi con cadenza triennale, in coerenza, appunto, con il settore privato e con quanto previsto dal recente accordo-quadro tra Governo e parti sociali per la riforma della contrattazione. Il successivo articolo 61, inoltre, stabilisce la cadenza triennale degli aspetti giuridici ed economici del rapporto di lavoro anche per i dipendenti di diritto pubblico, in ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 3, comma 2, lettera *i*), della legge di delegazione. Sottolinea altresì che il medesimo articolo 52, sostituendo, tra gli altri, il comma 2 dell'articolo 52 del decreto legislativo n. 165, prevede altresì la costituzione, in ottemperanza ad una precisa disposizione di delega, senza nuovi maggiori oneri per la finanza pubblica, di due comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono due aree separate per la dirigenza, secondo specifiche procedure. Sono previste, inoltre, apposite aree all'interno della dirigenza per la dirigenza del ruolo sanitario e per i professionisti degli enti pubblici appartenenti alla X qualifica funzionale. Al contempo segnala che, in materia di contrattazione integrativa (articoli 52 e seguenti), si prevede: l'attivazione da parte delle amministrazioni di livelli autonomi di contrattazione collettiva integrativa nonché dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, assicurando adeguati livelli di efficienza e produttività e incentivando l'impegno e la qualità delle prestazioni; la facoltà per le amministrazioni competenti, in caso di mancato accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, di provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo, fino al raggiungimento della sottoscrizione; la definizione, da parte della contrattazione collettiva nazionale, delle modalità di ripartizione delle risorse della contrattazione decentrata in base a graduatorie meritocratiche stilate sulla base delle graduatorie delle specifiche prestazioni fornite, il 31 maggio di ogni anno, dalla Commissione per la

valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, introdotta dall'articolo 13 dello schema di decreto; le modalità di utilizzo tramite contrattazione, per determinate amministrazioni, delle risorse indirizzate al merito e al miglioramento delle prestazioni dei dipendenti (per le regioni e gli enti locali si dispone, attraverso appositi meccanismi di garanzia, la possibilità di destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale, e comunque nel rispetto dei patti di stabilità o analoghi strumenti di riferimento); la redazione da parte delle pubbliche amministrazioni, a corredo di ogni contratto integrativo, di una relazione tecnico-finanziaria e di una relazione illustrativa, documenti che devono essere certificati dagli organi di controllo di cui al nuovo articolo 40-*bis* del decreto n. 165. Fa presente che l'articolo 56, inoltre, attuando uno specifico principio della delega legislativa, interviene sulla composizione e sulle funzioni dell'ARAN, la quale mantiene il proprio ruolo centrale nell'ambito delle procedure negoziali: in particolare, si dispone una modifica della composizione organica dell'Agenzia, della quale - in luogo del comitato direttivo di 5 membri (tra i quali viene designato il presidente) - diventano ora organi il presidente, nominato con decreto del Presidente della Repubblica su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, e il Collegio di indirizzo e controllo, costituito da 4 componenti e con compiti di coordinamento della strategia negoziale nonché di assunzione di responsabilità per la contrattazione collettiva e di verifica della rispondenza delle trattative alle direttive contenute negli atti di indirizzo. L'articolo 63 definisce, quindi, l'ambito di applicazione concernente l'adeguamento e l'efficacia dei contratti collettivi vigenti. In particolare, si prevede: l'adeguamento, entro il 31 dicembre 2010, dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, alle definizioni concernenti gli ambiti riservati alla legge e alla contrattazione collettiva; la cessazione dell'efficacia dei medesimi, dal 1° gennaio 2011, in caso di mancato adeguamento alle disposizioni precedenti, e la loro inapplicabilità; la determinazione della rappresentatività sindacale, per i rinnovi contrattuali relativi al primo periodo successivo a quello in corso, prendendo come riferimento la media tra dato associativo e dato elettorale rilevati per il biennio contrattuale 2008-2009 (conseguentemente vengono prorogati, per il successivo triennio, gli organismi di rappresentanza unitaria del personale); l'ammissione, per le finalità richiamate in precedenza, delle confederazioni rappresentative ai sensi dell'articolo 43, comma 2, del più volte citato decreto legislativo n. 165 del 2001, il quale prevede la partecipazione alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area delle confederazioni alle quali siano affiliate le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva.

Per quanto concerne il procedimento di contrattazione collettiva, sottolinea che il testo in esame prevede la totale sostituzione delle disposizioni di cui all'articolo 47 del decreto legislativo n. 165 (mediante l'articolo 57 dello schema di decreto). Tra le modifiche più rilevanti, segnala le seguenti: la sottoposizione al Governo degli atti di indirizzo delle amministrazioni statali e delle agenzie e aziende autonome dello Stato e la trasmissione all'ARAN, nell'ambito della procedura negoziale, del parere favorevole, una volta raggiunta l'ipotesi di accordo, che per le amministrazioni avviene tramite il comitato di settore competente e non più attraverso la Presidenza del Consiglio dei Ministri; l'espressione del parere, per le rimanenti amministrazioni, dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, tramite il Ministro della pubblica amministrazione e innovazione, previa deliberazione del Consiglio dei ministri; la possibilità, per la Corte dei conti, di acquisire elementi istruttori e valutazioni sul contratto collettivo da parte di tre esperti in relazioni sindacali e costo del lavoro, individuati dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, nell'ambito di uno specifico elenco.

Sottolinea, poi, che gli articoli 54 e 58 definiscono, rispettivamente, i poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN da parte delle pubbliche amministrazioni, attraverso la creazione di comitati di settore, e le procedure di individuazione delle risorse destinate alla contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa, nella pubblica amministrazione. Segnala, in questo ambito, l'introduzione (articolo 59) dell'espressione del parere del Presidente del Consiglio dei ministri sull'accordo di interpretazione autentica dei contratti collettivi, che sia intervenuto in seguito a controversie

interpretative: tale parere, in caso di insussistenza di oneri aggiuntivi e divergenze di valutazione sugli stessi, è espresso tramite il Ministro della pubblica amministrazione e innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Rileva che una ulteriore disposizione di particolare interesse in tema di trattamento economico riguarda, poi, la tutela retributiva per i dipendenti pubblici prevista dall'articolo 57, comma 2, dello schema di decreto (nuovo articolo 47-*bis*, comma 1, del decreto n. 165), consistente nell'erogazione degli incrementi stipendiali in via provvisoria trascorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria per il periodo di riferimento, previa delibera dei rispettivi comitati di settore, salvo conguaglio all'atto della stipula dei contratti collettivi nazionali. Si prevede, inoltre, l'erogazione di un'anticipazione dei benefici economici disposti dalla contrattazione, da effettuarsi a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale, nel caso in cui quest'ultimo non sia stato rinnovato e non siano state erogate le somme a tutela dei dipendenti, di cui al citato articolo 57, comma 2.

Per quanto attiene alle mansioni, osserva che il nuovo articolo 52 del decreto n. 165 (mediante apposite modifiche recate dall'articolo 60 dello schema di decreto) prevede - in particolare - che i dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, siano inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali; le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo attribuzioni di fasce di merito e, per l'accesso alle posizioni economiche apicali, è definita una quota di accesso, pari al 50 per cento complessivo, di riserva a concorso pubblico bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione. L'articolo 64 reca, quindi, una serie di abrogazioni, consequenziali alle nuove disposizioni contestualmente introdotte.

Fa notare, quindi, che la materia delle sanzioni disciplinari e delle responsabilità dei dipendenti pubblici è regolata dagli articoli da 65 a 71 dello schema di decreto legislativo. Come già detto in premessa, conferma che lo scopo di questo intervento di riforma consiste, in sostanza, nel potenziare il livello di efficienza dei pubblici uffici, contrastando soprattutto assenteismo e scarsa produttività. Per tali ragioni, gli articoli 66 e 67 promuovono una significativa semplificazione dei procedimenti, in particolare estendendo i poteri del dirigente della struttura competente e lavorando sulla riduzione dei termini, sulla loro perentorietà, nonché sul potenziamento dell'istruttoria, con contestuale abolizione dei collegi arbitrali di impugnazione. Nel contempo, si opera una forte innovazione nel rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, mentre in ordine al controllo delle assenze vengono confermate le misure recentemente introdotte dal già citato decreto-legge n. 112 del 2008, che sembrano avere prodotto - nel corso degli ultimi mesi - ottimi risultati complessivi: in questo ambito, peraltro, per i casi di false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici, sono previste sanzioni incisive, anche di carattere penale, nei confronti del medico eventualmente corresponsabile. Osserva che si tratta, in ogni caso, di interventi pienamente in linea con quanto già previsto dal codice penale (ad esempio, per il reato di cui all'articolo 640 del codice), che - sebbene abbiano inizialmente dato vita a talune polemiche sugli organi di stampa - sono stati successivamente ricondotti alla loro reale consistenza.

Fa notare che lo schema di decreto in esame, inoltre, prevede (sempre agli articoli 66 e 67) la definizione di un catalogo di infrazioni particolarmente gravi per le quali sarà prevista la possibilità di licenziamento del dipendente pubblico, che potrà essere esclusivamente ampliato, ma non ridotto, in sede di contrattazione collettiva. Parimenti, viene limitata al dolo o alla colpa grave la responsabilità civile del dirigente in ordine all'esercizio dell'azione disciplinare e sono enumerate le diverse ipotesi di responsabilità per condotte che recano danno alle amministrazioni pubbliche. Lo schema di decreto prevede, infine, la facoltà di esonero dal servizio e, dunque, di risoluzione del rapporto di impiego, in caso di accertata, permanente, inidoneità psico-fisica del dipendente, mentre gli articoli 68 e 69 contengono misure procedurali relative alle comunicazioni delle sentenze penali e all'ampliamento dei poteri ispettivi; conformemente ad una precisa disposizione di delega, il provvedimento dispone, inoltre, che il personale a contatto con il pubblico sia identificabile mediante cartellini o targhe, fatta eccezione per talune categorie, che saranno individuate con

apposito atto amministrativo.

Infine, osserva che l'unico articolo recato dal titolo V (articolo 72) contiene talune norme finali e transitorie: in questo ambito, i commi da 1 a 3 dell'articolo citato attuano la disposizione della legge di delegazione, secondo cui i decreti legislativi individuano le disposizioni rientranti nella competenza legislativa esclusiva dello Stato, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, della Costituzione, e quelle contenenti principi generali dell'ordinamento giuridico, ai quali si adeguano le regioni e gli enti locali negli ambiti di rispettiva competenza; i commi 4 e 5 dell'articolo 72, infine, recano specifiche disposizioni relative alla individuazione delle disposizioni del testo in esame applicabili alla Presidenza del Consiglio dei ministri, nonché delle disposizioni recate dai Titoli II e III (valutazione della *performance* e del merito) applicabili al personale docente nella scuola, nelle accademie e conservatori ed ai ricercatori negli enti di ricerca, restando esclusa l'istituzione in ambito scolastico degli organismi di valutazione della *performance*, previsti dall'articolo 14 dello schema di decreto in esame.

In conclusione, ribadisce la propria disponibilità al dialogo e al confronto con tutti i gruppi, auspicando che da essi possano provenire utili contributi per l'espressione del parere di competenza delle Commissioni riunite.

Silvano MOFFA, *presidente*, rinvia quindi il seguito dell'esame ad altra seduta, ricordando che nella riunione dell'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, delle Commissioni riunite, già prevista per domani, saranno definite le modalità di prosecuzione dell'*iter* del provvedimento.