

(N. 2822)

SENATO DELLA REPUBBLICA

DISEGNO DI LEGGE

presentato dal Presidente del Consiglio dei Ministri

(DE GASPERI)

di concerto col Ministro *ad interim* del Tesoro

(PELLA)

e col Ministro dei Trasporti

(MALVESTITI)

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 21 FEBBRAIO 1953

Delega al Governo per l'emanazione delle norme relative al nuovo statuto degli impiegati civili dello Stato.

ONOREVOLI SENATORI,

1. — Il disegno di legge, con il quale si propone di concedere la delega al Governo per l'emanazione di nuove norme relative allo stato giuridico ed economico degli impiegati civili dello Stato, contiene i principi fondamentali di un definitivo riassetto dell'apparato burocratico dello Stato, secondo un indirizzo razionale e conforme ai più moderni criteri di semplificazione e di organizzazione amministrativa.

Il problema della revisione degli ordinamenti burocratici è stato costantemente tenuto presente dal Governo, il quale, procedendo per via di graduali realizzazioni, si è proposto in primo luogo di rimuovere anormali situazioni ereditate dal passato e di por-

re via via le premesse indispensabili per la concreta impostazione di una riforma organica, quale l'esperienza acquisita ed in atto nell'ambito delle varie Amministrazioni veniva dimostrando utile e necessaria.

A questa fase preliminare appartiene, tra l'altro, una serie di provvedimenti, adottati prima o nel corso dell'attuale legislatura, con i quali furono riordinati i ruoli delle diverse Amministrazioni, dando a gran parte del personale la possibilità di svolgere la sua carriera con ritmo regolare e talvolta con una celerità che non sarebbe stata altrimenti realizzabile.

Nel medesimo quadro va inserita la soluzione dell'annoso ed arduo problema dell'avventiziato, mediante i noti provvedimenti sulla istituzione dei ruoli speciali transitori, che hanno consentito l'inquadramento, già in avan-

zata attuazione, della gran massa di avventizi statali. Contemporaneamente, con il divieto di nuove assunzioni di personale non di ruolo, si è ristabilita la garanzia fondamentale del concorso per l'ingresso nelle carriere statali. Si è potuta così evitare ogni ulteriore inflazione del numero dei dipendenti, e cominciare anzi un'opera di deflazione tuttora in corso, pur senza ricorrere a provvedimenti di sfollamento obbligatorio, per ovvie ragioni sociali.

Altri numerosi provvedimenti concernenti il personale statale sono stati approvati dal Parlamento su iniziativa del Governo. Si ricordano le leggi sull'esodo volontario del personale, sul trattamento di missione, sull'acceleramento delle procedure di liquidazione delle pensioni, e da ultimo l'importante legge sul nuovo stato giuridico dei salariati e il testo unico sulla requisizione, pignoramento e cessione degli stipendi.

Al Parlamento è in discussione il disegno di legge disciplinante in modo uniforme il collocamento a riposo degli impiegati civili.

A migliorare la condizione economica dei pubblici dipendenti, pur nelle gravi ristrettezze del bilancio, sono intervenuti diversi provvedimenti legislativi. Per il periodo precedente all'inizio della legislatura vanno particolarmente ricordati il decreto n. 722 del 1945, che istituì l'indennità di carovita, ed i decreti n. 778 e 1331 del 1947, che apportarono rispettivamente aggiornamenti alle retribuzioni e all'indennità predetta.

L'attuale Parlamento ha approvato una prima revisione del trattamento economico con la legge n. 149 del 1949, e successivamente ha deliberato nuovi miglioramenti economici, prima con la legge n. 130 del 1950 (istitutiva anche dell'indennità di funzione e dell'assegno perequativo), ed in ultimo con la legge n. 212 del 1952: provvedimenti che hanno importato un onere globale di 173 miliardi (compreso l'onere per le pensioni).

Per quanto attiene alla riforma della burocrazia, sono stati infine predisposti, in base ad accurati studi di apposite Commissioni, progetti preliminari concernenti la qualificazione delle carriere direttive, lo stato giuridico del personale, l'unificazione delle retribu-

zioni, la progressione economica indipendente dalla carriera e varie altre materie.

Si tratta di schemi che, naturalmente, in tanto potranno tradursi in provvedimenti normativi, in quanto risultino conformi alle linee direttive della riforma, su cui il Parlamento dovrà deliberare, e andranno perciò riveduti ed aggiornati alla stregua degli orientamenti definitivi che dal Parlamento saranno fissati nella legge di delega.

2. — Da questa preliminare esposizione risulta che le varie materie, sulle quali il Governo dovrà provvedere con le norme delegate di cui all'articolo 1 del disegno di legge, sono state già ampiamente elaborate; pertanto i criteri direttivi che si propongono costituiscono il punto di arrivo di studi, osservazioni e concrete esperienze su ognuno degli specifici argomenti, anziché un punto di partenza, come potrebbe a prima vista apparire considerando dal lato puramente formale la richiesta di delega.

Presentare al Parlamento uno o più disegni di legge sullo stato giuridico ed economico degli impiegati dello Stato avrebbe significato sottoporre alle Camere la soluzione già predisposta di taluni problemi, e con ciò sarebbe stata sottratta al Parlamento la visuale completa della riforma, in quanto la soluzione in un determinato senso di talune questioni dubbie condiziona la soluzione di altri problemi interdipendenti o connessi.

Inoltre la necessità di una più immediata riforma della legislazione in materia, ormai esaminata e approfondita da ogni punto di vista, imponeva di evitare un troppo lungo iter legislativo: l'organica regolamentazione dello *status* degli impiegati importa la elaborazione di una grande quantità di precetti legislativi, che debbono disciplinare i vari aspetti del rapporto d'impiego, dalla sua costituzione alla sua estinzione, con norme fondamentali e norme particolari, l'una con l'altra collegate. Si tratta di una disciplina di notevole ampiezza e complessità, che per il suo carattere prevalentemente tecnico, meno agevolmente si presta ad una dettagliata discussione da parte delle Camere.

L'importante è di porre in evidenza i punti fondamentali sui quali dovrà pronunciarsi il

Parlamento; e solo dopo che il Parlamento avrà chiaramente manifestato la sua volontà e sancito in tutto o in parte le direttive proposte dal Governo, si potrà rapidamente progredire sulla via tracciata dalle Camere. Al riguardo il disegno di legge non solo è in perfetta armonia con quanto prescrive la Costituzione (articolo 76) per le leggi delegate, ma va anche oltre, in quanto contiene una così larga ed analitica enunciazione di criteri, che, in realtà, le linee concrete della riforma le delibererà il Parlamento, ed esso solo, quando approverà la legge di delega.

Si consideri, inoltre, la particolare procedura prevista dall'articolo 3, secondo la quale i decreti del Presidente della Repubblica contenenti le norme delegate dovranno essere emanati previo il parere di una Commissione parlamentare, composta di cinque senatori e di cinque deputati designati dai Presidenti delle rispettive Camere. La cooperazione delle Commissioni parlamentari non può che essere di grande vantaggio, sia per un proficuo coordinamento del lavoro, sia per la migliore interpretazione della delega ed il più retto uso del potere delegato.

Con le stesse modalità, e quindi con lo stesso fine di ottenere una intima collaborazione fra Parlamento e Governo, e con le stesse garanzie di fedele interpretazione degli intendimenti delle Camere, dovrà essere attuata anche la delega per l'emanazione del testo unico di cui all'articolo 4, che sarà illustrata più avanti.

3. — Dal numero e dall'estensione dei criteri direttivi indicati nell'articolo 2 risulta che la riforma deve rinnovare *ab imis* gli istituti vigenti, modernizzandone la fisionomia e la struttura, che andranno anche aggiornate, là dove occorre, con i principi del nuovo ordinamento democratico.

Il rapporto di impiego dei dipendenti statali è regolato attualmente dal regio decreto 11 novembre 1923, n. 2395, sull'ordinamento gerarchico, e dal regio decreto 30 dicembre 1923, n. 2960, sullo stato giuridico degli impiegati civili delle Amministrazioni dello Stato. Il principale difetto del sistema instaurato con i citati decreti, già autorevolmente posto in

rilievo (a parte l'incongruenza dell'equiparazione ai gradi della gerarchia militare) è quello della eccessiva moltiplicazione dei gradi, che non trova rispondenza nell'effettiva distinzione delle funzioni. Nel complesso un tale sistema soffoca, anzichè stimolare, la personalità dell'impiegato, e si dimostra tutt'altro che idoneo a realizzarne il massimo rendimento.

La nuova disciplina della materia dovrà quindi abbracciare lo stato giuridico e l'ordinamento gerarchico, nonchè alcune norme generali di organizzazione amministrativa: tale ampiezza e organicità di contenuto si riflette nel titolo stesso delle norme da emanare sullo « Statuto degli impiegati civili dello Stato ».

Può invece essere opportuno che al trattamento economico propriamente detto si provveda con testo separato, allo scopo di evitare che ogni modifica o aggiornamento di questo debba ripercuotersi sull'ordinamento giuridico e gerarchico; e ciò pur senza disconoscere la stretta connessione delle due materie, sottolineata, del resto, dal fatto che la determinazione del trattamento economico è prevista pur essa come oggetto di delega.

4. — I numeri 1 e 2 dell'articolo 2 costituiscono, per così dire, i criteri direttivi base dell'intero disegno di legge, in quanto non solo più profondamente innovano al sistema vigente, ma rendono possibile o necessaria l'adozione degli altri criteri indicati nei numeri seguenti.

Come risulta dal numero 1, si è ritenuto che l'attuale ripartizione del personale in quattro grandi categorie possa essere mantenuta, rispecchiando essa la concreta distribuzione dei compiti nella generalità delle Amministrazioni. Si è accolto, però, il criterio della diretta qualificazione delle carriere, abbandonando la distinzione in gruppi su cui poggia il vigente ordinamento.

Di conseguenza, la classificazione del personale statale nei gruppi A, B e C e nel personale subalterno viene sostituita dalla distinzione in carriere direttive, carriere di concetto, carriere esecutive e carriere del personale ausiliario. La sostituzione della nomenclatura non ha un valore soltanto formale. Da un lato si è voluto dare rilievo alla dignità delle funzioni che, anche nei gradi meno elevati, gli im-

piegati dello Stato sono chiamati ad assolvere; dall'altro si è voluto far poggiare la classificazione, anzichè sulla meccanica distinzione del titolo di studio richiesto, sulle attribuzioni proprie di ciascuna carriera.

Del resto la ripartizione dei dipendenti pubblici in cinque categorie (aggiungendovi quella dei salariati, il cui stato giuridico è stato riordinato con la legge 26 febbraio 1952, n. 67), corrisponde alle classificazioni adottate in vari Stati, anche se con diverse denominazioni.

Le carriere direttive si debbono identificare, di massima, in quelle attualmente classificate di gruppo A, che conducono, sia negli uffici centrali, sia negli uffici periferici, alle più elevate funzioni amministrative.

Diffuse correnti di pensiero e di opinione pubblica vanno da tempo sostenendo che, al fine di assicurare una maggiore efficienza dell'azione amministrativa, convenga stabilire una speciale disciplina delle carriere del personale con funzioni direttive cui, anche nel vigente ordinamento, sono connesse particolari responsabilità ed attribuzioni (alle quali fa esplicito riferimento la lettera a) del n. 1), essendo detto personale chiamato a svolgere le funzioni di più alto rilievo nella vita amministrativa dello Stato.

Con la nuova terminologia di carriere di concetto (attribuita agli impiegati attualmente appartenenti al gruppo B), si è inteso porre in maggiore evidenza la funzione esplicata normalmente da questo personale, il quale, nell'ambito delle proprie attribuzioni tecniche o amministrative, ha un'ampia sfera di competenza propria, nel quadro delle direttive generali che disciplinano l'attività della pubblica Amministrazione. Tra l'altro, riconoscendo che anche nell'attuale ordinamento parte del personale ora di gruppo B esplica, soprattutto in talune Amministrazioni, funzioni di importanza ed emette, talvolta, provvedimenti di carattere esterno, le norme da emanare in base alla delega potranno eventualmente prevedere, con le opportune garanzie, la possibilità di un sia pur limitato passaggio di funzionari di concetto alle carriere direttive e, comunque, il riconoscimento di funzioni direttive a taluni funzionari di concetto di grado più elevato.

La denominazione di carriere esecutive, per gli impiegati attualmente appartenenti al gruppo C, mira a precisare non soltanto le mansioni affidate al personale addetto agli uffici di protocollo, archiviazione, scritturazione e spedizione delle pratiche, ma anche quelle proprie del personale tecnico (assistenti, preparatori, sorveglianti, ecc.).

La nomenclatura delle carriere è diretta soltanto a definire le attribuzioni, ponendo in risalto la diversità delle mansioni proprie a ciascuna categoria. È quindi ovvio che la direzione degli uffici pertinenti alle carriere di concetto (ad esempio ragionerie) o alle carriere esecutive (ad esempio archivi) venga affidata agli impiegati delle rispettive carriere, i quali, per le loro capacità professionali e per la conoscenza dei servizi, diano affidamento di poter curare l'organizzazione e la distribuzione del lavoro, di assicurare il regolare funzionamento dei vari servizi e di assumere, in genere, la responsabilità del normale andamento degli uffici stessi.

La vigente denominazione di personale subalterno è stata sostituita con altra più rispondente, per significare che la collaborazione di detto personale si estrinseca in una forma di prestazione ausiliaria, che distingue il loro rapporto impiegatizio da quello di lavoro dei salariati.

5. — Una delle più gravi incongruenze dell'attuale sistema è di avere ricondotto nell'unica classificazione per gradi categorie di personale appartenenti a gruppi diversi e non identificabili sul piano delle funzioni, con la inevitabile conseguenza di falsare le posizioni ed i rapporti di gerarchia. Come è stato, d'altra parte, più volte rilevato, quel sistema non ha neppure conseguito la sua più immediata finalità, cioè quella della parificazione economica, giacchè, per la via delle indennità, degli assegni accessori o di altri emolumenti particolari, si sono progressivamente create notevoli differenziazioni di trattamento economico, le quali hanno mutato e talora sovvertito i rapporti e le parità sui quali il sistema poggiava.

Ad eliminare i difetti del sistema vigente, la direttiva indicata nel n. 2 fonda la diversificazione dei gradi sulla distinzione delle funzioni e delle responsabilità.

Gli studi compiuti si orientano verso l'accoglimento di una classificazione tipo per le carriere direttive (segretario - capo sezione - capo divisione - direttore generale) rispondente ad un modello di ripartizione di servizi ministeriali, che trova riscontro anche nell'attuale organizzazione delle Amministrazioni centrali.

Beninteso però tale classificazione, che qui viene solo indicativamente enunciata, non può costituire regola assoluta da valere per tutte le possibili forme di organizzazione amministrativa. La nozione del grado funzionale, comportando l'adeguamento della classificazione gerarchica alle esigenze delle singole Amministrazioni, esclude di per sé l'adozione di un criterio rigido ed uniforme, che potrebbe condurre ad inconvenienti non meno gravi di quelli prodotti dal sistema del 1923. Una legge organica, come quella da emanarsi in materia, deve considerare il modello tipico di organizzazione amministrativa, lasciando agli ordinamenti particolari la determinazione della specifica correlazione tra gradi e funzioni; e se, in linea di massima, è da auspicare la semplificazione dei gradi e delle qualifiche per la generalità delle amministrazioni, questa opera di revisione deve tuttavia rispettare la varietà di tipi di organizzazione amministrativa.

E però il disegno di legge, accogliendo il criterio del « grado funzionale », volutamente si astiene da ogni specificazione di gradi, secondo uno schema rigido e precostituito in maniera uniforme. Si accenna qui, in particolare, alla necessità di tener conto del personale delle Amministrazioni centrali non ripartite in direzioni generali, al personale dei ruoli periferici, a quello appartenente ad unico ruolo stabilito per uffici centrali e periferici ed al personale ispettivo.

Non si contesta, quindi, che diverso numero di gradi e diverse qualifiche possano rendersi necessarie, per specifiche esigenze, in talune Amministrazioni.

Ciò vale, tra l'altro, a dissipare la preoccupazione, manifestata da alcune categorie interessate, che la nuova disciplina possa riferirsi soltanto ai funzionari delle Amministrazioni centrali, con esclusione di quelli delle Amministrazioni periferiche.

Egual considerazione va fatta per il personale di carriere tecniche (ingegneri, chimici,

ecc.), al quale dovranno essere attribuite qualifiche particolari, più aderenti alla speciale natura delle funzioni.

Anche per le carriere di concetto, non si è ritenuto di dovere in questa sede stabilire il numero e la denominazione dei nuovi gradi, occorrendo anche qui tener conto della varietà di carriera e di funzioni (amministrative e tecniche) comprese in questa generale categoria.

Solo a titolo indicativo può accennarsi al criterio di massima della ripartizione in tre gradi, con denominazioni adatte alle rispettive funzioni.

Egual metodo è stato, per le stesse ragioni, seguito in ordine al personale delle carriere esecutive ed a quello ausiliario.

Il Governo potrà, naturalmente, trarre dalla discussione parlamentare più precisi orientamenti per la definitiva sistemazione della materia.

La delega ha per conseguenziale oggetto anche un riordinamento dei ruoli, nel senso che anche prima e indipendentemente dalla riorganizzazione dei servizi di ciascuna Amministrazione, la quale soltanto permetterà di stabilire la definitiva consistenza degli organici, il personale appartenente ai ruoli attuali dovrà essere inquadrato nelle varie carriere e nei gradi delle stesse con le opportune norme transitorie previste dal n. 12 dell'articolo 2, in modo che sia comunque garantita agli impiegati la conservazione delle posizioni giuridiche ed economiche acquisite.

6. — Con il n. 3 si indica il principio direttivo che il reclutamento delle singole carriere deve avvenire, con eccezione per il solo personale ausiliario, mediante concorsi per esami.

Il principio è già, in gran parte, adottato, ma si è ritenuto di doverlo ribadire perchè esso, meglio di ogni altro, garantisce la scelta imparziale dei candidati, in base al merito ed alla capacità, e quindi in condizioni di effettiva eguaglianza, come prescrive l'articolo 51 della Costituzione.

Nell'attuazione delle direttive in tale materia, va considerata l'opportunità di dare una migliore disciplina ai criteri di valutazione dei titoli, come pure di chiamare a presiedere le Commissioni giudicatrici un magistrato del

Consiglio di Stato o della Corte dei conti, analogamente a quanto già è previsto per particolari carriere.

7. — Il quarto dei criteri direttivi dell'articolo 2 fa obbligo di determinare le attribuzioni degli impiegati dei vari gradi e la conseguente loro responsabilità.

Già la istituzione della gerarchia funzionale pone le concrete premesse per una razionale distribuzione delle competenze in rapporto ai vari gradi e per una più precisa individuazione delle relative responsabilità, ovviando così in gran parte agli inconvenienti oggi lamentati.

Il criterio direttivo su enunciato ribadisce, quindi, il carattere istituzionale delle competenze, e la necessità di determinare le attribuzioni di ciascun grado, in modo da dare al vincolo gerarchico ed al dovere di obbedienza, che costituiscono la base essenziale dell'ordinamento burocratico, la necessaria specificazione di contenuto e di limiti.

Ciò vale soprattutto nei riguardi delle attribuzioni da riconoscersi ai gradi più elevati delle carriere direttive, in corrispondenza alla valorizzazione che di tali carriere deve farsi nell'interesse dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Il che naturalmente va detto non soltanto per le attribuzioni proprie dei suddetti funzionari, derivanti cioè direttamente dalla legge, ma anche per quelle che ad essi vengono delegate dal Capo dell'Amministrazione.

E senza dubbio l'ampliamento, negli opportuni limiti, della sfera di attribuzioni anche attraverso la delega, costituirà lo strumento più indicato per attuare l'auspicato decentramento funzionale delle Amministrazioni centrali e periferiche.

D'altra parte il decentramento funzionale richiede anche un'adeguata revisione degli attuali procedimenti amministrativi, dovendosi esaminare, rispetto a ciascuno di essi, in quale misura ed intensità si possano accrescere le attribuzioni proprie dei funzionari direttivi.

Naturalmente, ben determinate le attribuzioni dei vari funzionari ed impiegati e le relative responsabilità per i doveri di ufficio, sarà meglio precisata anche la loro responsabilità patrimoniale verso lo Stato e verso i terzi.

8. — Il principio direttivo indicato nel n. 5 è in logica correlazione con quello del n. 3, mirando entrambi a garantire obiettività di giudizi, sia che si tratti di valutare i candidati agli impieghi statali, sia che si tratti di valutare gli impiegati aspiranti alla promozione.

Dalle lettere a), b) e c) si desume che il concorso per esami è previsto almeno una volta in ognuna delle carriere considerate, e che anche le altre forme di promozione sono più o meno riconducibili al sistema del concorso.

Si è considerato, infatti, che il concorso offre il vantaggio di assicurare, meglio di ogni altro sistema, l'imparzialità della valutazione e di dare allo stesso impiegato le più sicure garanzie nello svolgimento della carriera.

Quanto al contenuto delle prove, il sistema previsto è diverso a seconda delle carriere considerate e, nell'ambito di queste, dei gradi cui accedere.

Per le carriere direttive, ad esempio, occorre accertare sia il possesso di una approfondita cultura professionale, sia il raggiungimento della maturità e della esperienza che rendono il candidato idoneo alle funzioni di dirigente.

Per l'accertamento del grado di coltura è idoneo l'esame scritto ed orale, per valutare le attitudini del candidato è necessario tener conto dei suoi precedenti di carriera: donde il sistema, considerato nel disegno di legge, del concorso per titoli e per esami.

Ovviamente anche in queste carriere si dovrà fare una distinzione a seconda del grado da considerare. Ove si adottasse, per le carriere direttive, la gerarchia dei gradi sopra indicata, nel concorso per capo sezione la parte decisiva dovrebbe essere costituita dall'esame, mentre nel concorso per capo divisione la scelta dovrebbe essere influenzata massimamente dalla valutazione dei titoli (e con opportune modalità, quali per esempio la prefissione dei criteri di valutazione e la loro pubblicità e l'integrazione del Consiglio di Amministrazione con persone estranee, questa valutazione dovrebbe essere obiettivizzata nel miglior modo possibile), e l'esame ridursi praticamente ad un colloquio di carattere pratico, davanti ad una Commissione nominata e presieduta dal Ministro o dal Sottosegretario di Stato, diretto a permettere un giudizio complessivo sulla personalità del funzionario, escludendo la sottoposizione a prove

scritte su temi di dottrina che richiedono una preparazione piuttosto scolastica e che mal si adattano all'età media dei promovendi.

Analoghi criteri hanno ispirato le direttive indicate nelle lettere *b*) e *c*), mentre per il personale ausiliario, considerando le mansioni da esso assolte, si è ritenuto di dover escludere, anche nello svolgimento della carriera, prove d'esame, dovendo le promozioni, per questo personale, premiare soprattutto la fedeltà e l'impegno dimostrati in servizio.

9. — La convenienza e l'utilità di svolgere corsi di aggiornamento tecnico-professionale per i pubblici dipendenti è generalmente riconosciuta, ed è stata riaffermata anche durante l'ultima sessione, tenuta nel giugno 1952 dall'Istituto Internazionale di Scienze Amministrative.

All'estero tale riconoscimento ha avuto anche manifestazioni pratiche. In Francia presso l'« École Nationale d'Administration », istituita nel 1944, si svolgono periodici corsi regolati da apposite leggi per perfezionare la cultura dei funzionari e tenerli al corrente sulle questioni che man mano vanno sorgendo in materia amministrativa. In Belgio, Svizzera, Grecia, Turchia, Egitto, annualmente gli uffici del personale predispongono corsi e conferenze di carattere obbligatorio per tener aggiornata la cultura tecnica dei propri dipendenti. Nell'Amministrazione Federale degli Stati Uniti, presso ogni ufficio di una certa importanza, un gruppo di funzionari, scelti tra i più colti e preparati, viene destinato a studiare, spesso in collaborazione con tutto il personale dipendente, i metodi e le procedure per rendere sempre più efficiente la pubblica amministrazione.

In Italia, tolti pochi corsi tenuti presso il Ministero del Lavoro, delle Finanze e dell'Interno, con insegnamenti prevalentemente giuridici, non esistono scuole che abbiano tale scopo, nè lo Stato ha organizzato finora corsi di aggiornamento per i pubblici dipendenti a carattere continuativo.

Sull'esempio di quanto viene praticato all'estero, e in considerazione dei benefici che corsi e scuole aperte per il miglioramento della cultura tecnico-professionale dei funzionari hanno arrecato, con il ricordato punto 6 dei criteri direttivi si tende, dunque, ad organizzare corsi

a carattere permanente, aventi lo scopo del perfezionamento e aggiornamento della cultura professionale del maggior numero possibile di funzionari.

Un programma di rinnovamento dell'Amministrazione non sarebbe completo se all'estendersi continuo delle attribuzioni statali ed all'instaurazione di metodi e mezzi moderni di lavoro non facesse riscontro la preparazione del personale che di tali mezzi e metodi si deve valere. L'esigenza di un personale nel miglior modo preparato è inoltre più avvertita in questo periodo del dopoguerra, in cui, mentre sono state portate radicali modificazioni alla struttura stessa dello Stato, si è proceduto nelle varie amministrazioni pubbliche all'assunzione di personale mediante concorso per soli titoli, si è sospeso l'esame di idoneità per talune promozioni, e gli stessi studi scolastici non hanno potuto svolgersi con normalità.

10. — Il n. 7 dell'articolo 2, che si riferisce alla progressione economica di carriera, merita una particolare attenzione. Non si tratta, come si può pensare a prima vista, di una disciplina quasi esclusivamente di ordine economico, poichè, in effetti, il sistema proposto di concedere, subordinatamente al riconoscimento del merito, aumenti di retribuzione, in numero illimitato, ha riflessi non soltanto economici, ma anche giuridici.

Il sistema dei cosiddetti ruoli aperti, introdotto nel 1919 e poi abolito nel 1923, mirava a distaccare la carriera economica dalla progressione di grado, in modo che gli impiegati, nella impossibilità di ottenere l'avanzamento, potessero tuttavia raggiungere e superare senza alcuna limitazione numerica, lo stipendio base del grado superiore. Questo sistema, mentre aveva il vantaggio di far dipendere l'avanzamento dall'unico criterio del merito, presentava tuttavia l'inconveniente di indebolire l'interesse dell'impiegato al raggiungimento dei gradi più elevati. Il diverso congegno dei ruoli chiusi ha, a sua volta, rivelato difetti più gravi, poichè, ad onta della moltiplicazione dei gradi, gli impiegati che, per mancanza di posti, siano costretti a sostare lungamente in un dato grado non conseguono concreti vantaggi economici, essendo gli aumenti periodici o scatti di stipendio limitati nel numero ed irrisori nella misura.

Inoltre ciò è causa di frequenti ampliamenti di organici, non sempre rispondenti ad effettive esigenze dei servizi, ma ispirati, talvolta, al desiderio di venire incontro alle aspirazioni di più rapida carriera delle categorie interessate.

Non ritenendosi opportuna, per quanto riguarda l'amministrazione attiva dello Stato, l'adozione dei ruoli aperti, occorre pure adottare un sistema che contemperi le diverse esigenze.

Il sistema proposto non soltanto, garantendo all'impiegato l'aumento dello stipendio indipendentemente dalla promozione, frena la spinta a continue espansioni dei ruoli organici, ma ovvia anche ad inconvenienti che potrebbero derivare dai ruoli aperti propriamente detti, essendo evidente che l'Amministrazione non può trovarsi nella condizione, in ipotesi estrema, di avere tutti gli impiegati di pari grado.

Il sistema intermedio della progressione economica indipendente dalla progressione nei gradi, inoltre, è reso più opportuno, se non necessario, dalla riduzione del numero dei gradi stessi nelle singole carriere.

Infatti se alla riduzione del numero dei gradi gerarchici non si accompagnasse anche la progressione economica di carriera, ne deriverebbe che gli impiegati resterebbero troppo a lungo nella stessa situazione giuridica ed economica; in ultima analisi la loro posizione risulterebbe peggiorata rispetto allo stato attuale, nel quale più frequenti si presentano le occasioni di promozioni e, quindi, anche di miglioramenti economici.

D'altronde, la progressione economica ha un suo fondamento etico, ove si consideri che l'impiegato, per il fatto stesso di aver prestato servizio per un certo numero di anni (anche se *medio-tempore* non ha conseguito alcuna promozione) ha necessariamente migliorata la sua preparazione e la conoscenza del servizio cui è addetto; rende, quindi, di più e deve essere ricompensato in proporzione del suo aumentato rendimento.

Il disegno di legge non indica la durata del periodo di tempo alla fine del quale l'impiegato può aver diritto allo scatto di stipendio nè la misura di questo, limitandosi solo a stabilire che, contrariamente a quanto si verifica attualmente, il numero degli scatti deve essere illimitato e che un impiegato anziano con nume-

rosi anni di permanenza nel grado può anche percepire per stipendio una somma maggiore di quella cui abbia diritto un impiegato di grado superiore, di lui meno anziano.

Dai criteri su indicati deriva però che gli scatti periodici di stipendio dovranno essere congrui, altrimenti non potrebbe realizzarsi la ipotesi dianzi accennata e che la norma direttiva espressamente si propone.

Non essendo precisati nel disegno di legge la misura ed i periodi di tempo occorrenti per gli scatti di stipendio, si potrebbero opportunamente adottare misure e periodi non uniformi, sia pure non molto lontani da un termine medio, rispetto ai singoli gradi ed alle varie carriere.

Per evitare l'automatismo della progressione economica, che toglierebbe ogni stimolo al rendimento dell'impiegato, si dovrebbe subordinare la concessione dell'aumento alla valutazione (da farsi dall'organo competente a pronunciarsi sulle promozioni) delle qualità dimostrate dall'impiegato nello svolgimento del servizio, prevedendosi, se del caso, il riesame, a distanza di un anno, degli impiegati giudicati immeritevoli. Sull'argomento va precisato che, tenendo conto della garanzia offerta dal n. 12 dello stesso articolo 2 del disegno di legge, nell'ipotesi che lo stipendio iniziale dell'impiegato promosso al grado superiore risulti inferiore a quello goduto precedentemente alla promozione, dovrà essere mantenuto il trattamento più favorevole, salvo il riassorbimento della differenza nelle successive variazioni di stipendio.

11. — I numeri 8 e 9 si riferiscono ai doveri degli impiegati ed alla tutela dei loro interessi di categoria.

I doveri degli impiegati dello Stato hanno indubbiamente contenuto ed ampiezza diversi da quelli degli altri prestatori d'opera subordinati, in quanto i pubblici impiegati sono « al servizio esclusivo della Nazione », secondo il solenne principio sancito nell'articolo 98 della Costituzione, e tale condizione comporta un vincolo particolare di subordinazione e di fedeltà allo Stato, che si manifesta in modo significativo anche nella prestazione del « giuramento ». Quest'insieme di doveri, direttamente discendenti dalla legge, cui fa riscontro uno *status* particolarmente garantito anche sul piano giu-

risdizionale, è ciò che nettamente distingue, anche nelle altre legislazioni, il rapporto d'impiego pubblico da quello d'impiego privato.

È naturale che all'affermazione dei doveri degli impiegati debba corrispondere non solo la garanzia della tutela giurisdizionale dei loro diritti ed interessi legittimi, ma altresì l'affermazione della tutela degli interessi di categoria. Secondo la precisa specificazione contenuta quale direttiva nel disegno di legge, quella tutela dovrà essere la più ampia ed attuata con tutte le forme che garantiscano la protezione degli interessi di categoria, e, nel contempo, siano compatibili con il regolare andamento dell'attività amministrativa e dei servizi statali.

È ovvio che la natura dell'attività amministrativa e dei pubblici servizi, che lo Stato si è assunto nell'interesse della collettività, esigano una regolarità di andamento senza la quale lo Stato non potrebbe assicurare nè le condizioni di una pacifica convivenza sociale, nè le altre fondamentali esigenze della vita del Paese.

Quanto al divieto di astensione collettiva del lavoro, il principio può ritenersi ormai acquisito alla coscienza pubblica; nè occorre qui richiamare le ragioni di ordine etico, politico e giuridico che concorrono a respingere pur l'idea del conflitto tra lo Stato ed i suoi dipendenti; conflitto che inevitabilmente si risolve in una opposizione alla legge ed al Parlamento.

Lo sciopero per vero non può concepirsi all'infuori della lotta tra capitale e lavoro, imperniata in termini di salario e di profitti.

E nei riflessi costituzionali è stato sufficientemente chiarito, anche nel corso dei dibattiti all'Assemblea costituente, che il divieto in questione non soltanto non è precluso dall'articolo 40 della Costituzione, che per la disciplina del diritto di sciopero, e quindi anche per la determinazione dei suoi limiti, fa rinvio alla legge ordinaria, ma trova anzi fondamento in altre norme della stessa Carta costituzionale, e principalmente nell'articolo 98 già citato e nell'articolo 54, per cui i cittadini ai quali sono affidate pubbliche funzioni hanno il dovere di adempierle con disciplina.

E sarebbe assurdo che i depositari di pubblici poteri, i quali rappresentano lo Stato e ne attuano la volontà per il raggiungimento dei

suoi scopi, possano porsi in contrasto con lo Stato medesimo e con la loro specifica funzione.

Ma ciò d'altra parte non toglie, anzi impone, di risolvere contestualmente l'altro e non meno delicato aspetto del problema: creare cioè un meccanismo che, senza ledere le prerogative dei supremi poteri dello Stato, assicuri la giusta valutazione delle istanze dei pubblici dipendenti ed impedisca che esse corrano il rischio di restare, o di apparire, inascoltate.

Per questa via si potrà dare un giusto contrappeso al divieto dello sciopero, offrendo ai pubblici impiegati un mezzo giuridico idoneo per la diretta espressione dei loro bisogni e delle loro aspirazioni agli organi costituzionali.

12. — Il n. 10 dell'articolo 2 afferma il principio della unicità della retribuzione fondamentale, accogliendo così una viva e sentita aspirazione dei dipendenti statali. Nella conseguente revisione del trattamento economico, la nuova retribuzione verrà quindi ad assorbire l'indennità di carovita, l'indennità di funzione o l'assegno perequativo, il premio di presenza e le altre indennità che esistono attualmente, con varie denominazioni, ma che non corrispondano a speciali servizi di carattere particolare o a prestazioni straordinarie.

In aggiunta alla retribuzione fondamentale unica resta salva la corresponsione di assegni per carichi di famiglia e di compensi per servizi particolari e per prestazioni di lavoro straordinario.

Naturalmente, l'accoglimento del criterio della retribuzione fondamentale unica ha anche lo scopo di avviare a soluzione il problema di ridurre la distanza del trattamento di pensione da quello di attività. Dovrà quindi essere determinata l'aliquota della retribuzione stessa, da valere per la liquidazione del trattamento di quiescenza e di previdenza, al cui miglioramento complessivo si dovrà mirare, pur tenendo presente che, fino dal 1923, una parte del trattamento fondamentale e generale — il supplemento di servizio attivo — fu reso non pensionabile.

Per quanto concerne gli oneri che potranno derivare al bilancio dello Stato dall'attuazione dei provvedimenti delegati, il disegno di legge non contiene alcuna disposizione, nell'intesa

che la relativa copertura sarà assicurata con separati provvedimenti tributari, che procurino adeguate entrate al bilancio dello Stato, in modo che non ne derivi un aggravio al disavanzo finanziario.

13. — A complemento dei criteri direttivi dianzi illustrati il n. 11 dell'articolo 2 prevede la facoltà di regolamentare gli altri aspetti dello stato giuridico e dell'ordinamento gerarchico degli impiegati civili dello Stato e, in particolare, i comandi, le aspettative, i collocamenti a disposizione, le incompatibilità, la disciplina, i modi e le cause della cessazione del rapporto di impiego e, in genere, i diritti ed i doveri degli impiegati.

In queste materie, pur dovendosi prevedere aggiornamenti, anche per il coordinamento con le nuove norme da emanare in base ai precedenti criteri direttivi, non sembra debbano apportarsi radicali innovazioni, perchè, in generale, gli istituti vigenti non danno luogo a critiche di rilievo.

Tra le norme da rivedere sono quelle relative ai congedi annuali. Attualmente la concessione del congedo, anche ordinario, è configurata come una facoltà dell'Amministrazione. In armonia con l'articolo 36 della Costituzione dovrebbe stabilirsi, invece, che anche l'impiegato dello Stato, come ogni lavoratore, ha « diritto » alle ferie annuali, e che non può rinunciarvi, contemperando, tuttavia, questo diritto con le esigenze di servizio per quanto riguarda il periodo di godimento. Anche il trattamento da farsi alle donne impiegate durante i periodi di riposo obbligatorio, prima e dopo il parto, e durante il tempo dell'allattamento, dovrà essere meglio regolato.

Nel campo disciplinare converrebbe, tra l'altro, precisare più esattamente la posizione dell'impiegato sospeso cautelatamente, in relazione ai diversi modi con cui si conclude il procedimento penale o disciplinare, e provvedere meglio, anche nei riflessi della carriera, alla reintegrazione dell'impiegato prosciolto.

Altra materia interessante è quella relativa alla compilazione delle note annuali di qualifica e dei rapporti informativi, per i quali dovrebbe essere adottato un sistema più idoneo, che offra maggiori garanzie all'Amministrazione,

ed allo stesso impiegato, per la formulazione di un giudizio serio, obiettivo e completo.

Senza scendere ad ulteriori esemplificazioni, può bene affermarsi che l'esigenza dell'aggiornamento tecnico degli istituti non può nè deve prescindere dalla più ampia considerazione della personalità del dipendente, e ciò in armonia con gli scopi della riforma, la quale, mentre tende a precisare i doveri e le responsabilità dell'impiegato verso l'Amministrazione, mira correlativamente a tutelare i suoi diritti contro ogni possibile arbitrio.

14. — Come è stato a suo luogo accennato, il n. 12 tien conto del fatto che, in seguito al riordinamento gerarchico ed alla riduzione dei gradi, dovrà necessariamente provvedersi alla revisione dei ruoli organici delle singole Amministrazioni, anche se nel complesso la entità numerica di essi abbia a rimanere invariata. Tale revisione comporterà una minuta analisi delle situazioni concrete dei vari rami dell'Amministrazione, analisi che dovrà essere condotta con il concorso delle singole Amministrazioni, le quali, ovviamente, sono le sole ad essere in grado di valutare le proprie particolari esigenze.

Per tali ragioni, tra gli oggetti della delega, è prevista l'emanazione di norme transitorie, dirette a facilitare il graduale passaggio dal vecchio al nuovo ordinamento. Per evitare che in tale passaggio possano ledersi le situazioni di carriera degli impiegati in servizio, si è stabilito il criterio che, in ogni caso, agli impiegati dovrà essere garantita la piena valutazione del servizio prestato e la conservazione delle posizioni giuridiche ed economiche acquisite.

15. — Si è già accennato che le norme delegate saranno emanate previo parere di una Commissione composta di dieci membri delle due Camere, al fine di garantire che le direttive fissate dal Parlamento non siano erroneamente intese o mal tradotte nelle disposizioni materiali.

Analoga disposizione è stata già adottata per altre materie, come la tariffa dei dazi doganali (legge 24 dicembre 1949, n. 993), la disciplina delle imposte sul bollo e sulla pubblicità (legge 27 dicembre 1952, n. 3596), la emanazione

del testo unico sulla riorganizzazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, l'attuazione del decentramento amministrativo e l'attribuzione di funzioni statali di interesse esclusivamente locale alle Provincie, ai Comuni e ad altri enti locali.

Il sollecitato controllo parlamentare sull'attuazione della delega, mentre consente la più intima e continua collaborazione tra i due Poteri, conferma che l'iniziativa del Governo non è neppure lontanamente determinata da desiderio di avere maggiore libertà nell'ordinamento dello statuto degli impiegati dello Stato, ma soltanto dalla necessità di condurre rapidamente in porto l'auspicata riforma della burocrazia.

Con lo stesso procedimento che si è illustrato, l'articolo 4 prevede la concessione di un'altra delega al Governo per raccogliere in testo unico, con le necessarie modificazioni ed integrazioni, sia le norme emanate ai sensi dell'articolo 1, sia le altre già vigenti sullo stato giuridico ed economico, anche se contenute in leggi diverse dai fondamentali decreti 11 novembre e 30 dicembre 1923. In tal modo, entro un congruo periodo di tempo (due anni) sarà possibile avere un testo aggiornato e completo di tutte le disposizioni vigenti in materia, facilitandone all'interprete la conoscenza e l'applicazione.

16. — Forma oggetto di particolari disposizioni, contenute nell'articolo 5, la delega al Governo per provvedere, entro un anno dall'entrata in vigore della legge, al riordinamento delle carriere e del trattamento economico ed alla revisione dello stato giuridico del personale dell'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato, osservando i principi ed i criteri direttivi di cui agli articoli 1 e 2, in relazione alle esigenze particolari del pubblico servizio ed al carattere prevalentemente industriale della gestione ferroviaria.

Il conferimento della delega è altresì diretto a realizzare la modifica, l'integrazione ed il coordinamento in testi unici delle disposizioni che disciplinano l'ordinamento dell'esercizio delle ferrovie non concesse all'industria privata, attuando nel contempo il riordinamento strutturale e funzionale dell'Amministrazione autonoma delle Ferrovie dello Stato.

Sul primo oggetto, l'opportunità di provvedere con particolari norme delegate deriva dalla natura squisitamente tecnica della materia, in relazione alle caratteristiche peculiari del servizio ferroviario, che si riflettono nell'ordinamento del personale e, tra l'altro, nella disciplina delle competenze accessorie, cioè dei premi speciali, volti a compensare il maggior rischio ed il maggior sacrificio che incombono a gran parte del personale ferroviario, a parità di grado con il restante personale statale.

L'utilità, poi, del coordinamento in testi unici delle norme vigenti in materia di ordinamento dell'esercizio di Stato delle ferrovie non concesse all'industria privata è suggerita dalla constatazione che la disciplina della materia risulta frammentariamente ordinata in una serie di svariati provvedimenti, successivi nel tempo, e quindi non sempre concordanti, onde ne è resa difficoltosa la consultazione, l'interpretazione e l'applicazione, pregiudicando la rapidità e la certezza dell'attività tecnica e amministrativa dell'Amministrazione ferroviaria, in netto contrasto con le esigenze di speditezza delle procedure e delle iniziative, connaturali al ritmo del suo esercizio.

Inoltre nello stesso articolo 5 viene riconosciuta la necessità di apportare integrazioni e modificazioni all'attuale ordinamento dell'Amministrazione ferroviaria, per configurarne con maggiore esattezza la peculiare autonomia nella gestione tecnica, economica e contabile, e sottolineata anche l'esigenza di un opportuno decentramento funzionale, allo scopo di renderne più sollecita e snella l'azione, pur salvaguardando i poteri direttivi del Ministro e le conseguenti responsabilità che egli deve assumere verso il Parlamento, in ordine alla gestione dell'Azienda.

Conseguenza diretta di una concreta autonomia di gestione dell'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato potrà essere quella dell'impostazione, in maniera più aderente ai risultati dell'attività di gestione, degli stati di previsione della spesa e dell'entrata dell'Azienda ferroviaria, nei quali si potranno prevedere ed accertare, con criteri rigidamente economici, i predetti risultati, individuando i costi, gli oneri di esercizio ed i rispettivi redditi.

17. — L'articolo 6 contiene una separata richiesta di delega, per adeguare lo stato giuridico ed il trattamento economico di tutti gli altri dipendenti statali ai criteri direttivi enunciati nei numeri da 6 a 10 dell'articolo 2, in quanto ad essi applicabili.

La ragione di una delega particolare si intende facilmente, qualora si abbia presente che alcune carriere di dipendenti dello Stato, in ragione delle peculiarità delle funzioni, richiedono una disciplina particolare, ch'è stata e continua ad essere oggetto, anche in dipendenza delle riforme in corso, di separati ordinamenti.

A parte gli ordinamenti delle magistrature, si ricordano, tra gli altri, lo stato giuridico del personale insegnante, lo stato degli ufficiali dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica, nonché lo stato giuridico dei sottufficiali.

Talune caratteristiche degli ordinamenti speciali surricordati (ad esempio la già avvenuta attuazione dei ruoli aperti, almeno fino ad un certo grado, per il personale insegnante, e la necessaria conservazione degli attuali gradi per i militari) fanno sì che non tutti i criteri direttivi enunciati nell'articolo 2 del disegno di legge possano rientrare nell'oggetto specifico di questa particolare delega, essendo alcuni di

essi non conciliabili con gli ordinamenti stessi ed altri già tradotti in norme positive.

Ciò però non toglie che anche in quei settori la riforma debba incidere per l'adeguata applicazione di alcuni istituti fondamentali e comuni, quali, in particolare, la disciplina dei doveri essenziali inerenti al rapporto d'impiego, la tutela degli interessi degli impiegati, i criteri informativi del nuovo trattamento economico di attività e di quiescenza.

18. — Quanto si è fin qui esposto mette in evidenza che tra i provvedimenti già emanati o in corso di esame da parte del Parlamento, ricordati nella relazione, ed i provvedimenti che dovranno essere emessi in virtù delle deleghe richieste col presente disegno di legge, viene attuata una completa riforma dello stato giuridico e dell'ordinamento di tutti i dipendenti dello Stato, accogliendo i voti da gran tempo formulati, e andando incontro alle aspirazioni più sentite delle categorie impiegatizie. Viene in tal modo a realizzarsi, in questo settore, l'auspicata riforma dell'Amministrazione.

Con questo spirito e con questo intendimento, il Governo richiede la delega, ed ha fiducia che essa gli sarà concessa dal Parlamento.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

Il Governo della Repubblica è delegato ad emanare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più testi, con efficacia di legge, disciplinanti il nuovo statuto degli impiegati civili dello Stato, con l'osservanza dei principi della Costituzione e dei criteri direttivi stabiliti nell'articolo seguente.

Art. 2.

Il nuovo statuto degli impiegati civili dello Stato dovrà prevedere:

1) il riordinamento delle carriere, suddividendole in:

a) carriere direttive, in relazione alla maggiore importanza e responsabilità delle funzioni;

b) carriere di concetto;

c) carriere esecutive;

d) carriere del personale ausiliario;

2) la organizzazione dei gradi, con l'adozione del criterio che a ciascun grado corrispondano diverse funzioni e responsabilità;

3) il reclutamento nei gradi iniziali mediante pubblico concorso, che, fatta eccezione per il personale ausiliario, deve essere per esami;

4) la determinazione delle attribuzioni degli impiegati dei vari gradi, nonché della conseguente loro responsabilità per l'esercizio delle funzioni, sia proprie che delegate;

5) la determinazione di obiettivi criteri di valutazione dei requisiti e delle attitudini professionali per la progressione in carriera:

a) attraverso concorsi per titoli e per esami, secondo i vari gradi, per il personale direttivo, ferme restando le norme in vigore per le nomine di competenza del Consiglio dei ministri;

b) attraverso promozioni per esami o a scelta, secondo i gradi, per gli impiegati di concetto;

c) attraverso promozioni per esami, o per scrutinio di merito assoluto, secondo i gradi, per il personale delle carriere esecutive;

d) attraverso promozioni a scelta, o per scrutinio di merito assoluto, o per anzianità congiunta al merito, per il personale ausiliario;

6) l'istituzione di idonei corsi per la formazione, il perfezionamento e l'aggiornamento professionale del personale, la frequenza dei quali con risultato favorevole può essere richiesta per la promozione al grado superiore;

7) la progressione periodica del trattamento economico in base al merito per ciascun grado, non limitata nel numero degli scatti nè dalla misura della retribuzione iniziale del grado superiore;

8) il dovere di ogni impiegato di adempiere le funzioni di ufficio al servizio esclusivo della Nazione e nell'interesse dell'amministrazione, e la decadenza dall'impiego per atti incompatibili con tale dovere;

9) la più ampia tutela degli interessi di categoria, nelle forme compatibili con il regolare andamento dell'attività amministrativa e dei servizi statali, anche in correlazione con il divieto dell'astensione collettiva dal lavoro;

10) la fissazione del trattamento economico, decorrente dal giorno della entrata in vigore della legge delegata, comunque da data non posteriore al 1° gennaio 1954, che determini:

a) una retribuzione fondamentale unica, salvi gli assegni per carichi di famiglia, per servizi di carattere particolare e per prestazioni di lavoro straordinario;

b) l'aliquota di detta retribuzione fondamentale unica da assumere a base della liquidazione del trattamento di quiescenza e di previdenza, conservandosi eventualmente a favore dei pensionati gli assegni di caroviveri;

11) la regolamentazione di ogni altro aspetto dello stato giuridico e dell'ordinamento gerarchico degli impiegati civili dello Stato, ed in particolare dei comandi, delle aspettative,

dei collocamenti a disposizione, delle incompatibilità, della disciplina, della cessazione del rapporto di impiego ed in genere dei diritti e dei doveri degli impiegati, nell'interesse dell'Amministrazione e per il pubblico bene;

12) l'inquadramento del personale nelle varie carriere e nei gradi delle stesse, con le opportune norme transitorie dirette ad attuare il graduale passaggio dal vecchio al nuovo ordinamento, garantendo comunque agli impiegati la piena valutazione del servizio prestato e la conservazione delle posizioni giuridiche ed economiche acquisite.

Art. 3.

Le norme di cui all'articolo 1 saranno emanate con decreti del Presidente della Repubblica, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro per il tesoro, previo parere di una Commissione parlamentare, composta di cinque senatori e di cinque deputati, designati dai Presidenti delle rispettive Camere.

Art. 4.

Entro il termine di due anni dall'entrata in vigore della presente legge, e con le modalità previste dall'articolo precedente, il Governo della Repubblica è delegato a raccogliere in testo unico, con le necessarie modificazioni ed integrazioni, le norme emanate ai sensi dell'articolo 1 e le preesistenti disposizioni sullo stato giuridico e l'ordinamento gerarchico del personale civile dello Stato, che siano con esse compatibili.

Art. 5.

Il Governo della Repubblica è delegato a provvedere, entro un anno dalla entrata in vigore della presente legge, al riordinamento

delle carriere e del trattamento economico ed alla revisione dello stato giuridico del personale dell'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato, osservando i principi ed i criteri direttivi di cui agli articoli 1 e 2, in relazione alle esigenze particolari del pubblico servizio ed al carattere prevalentemente industriale della gestione ferroviaria.

Il Governo della Repubblica è delegato altresì a modificare, ad integrare e a coordinare in testo unico, nel termine medesimo, le norme vigenti in materia di ordinamento dell'esercizio delle ferrovie non concesse all'industria privata, prevedendo:

1) la riforma della struttura dell'Amministrazione autonoma delle Ferrovie dello Stato, con il conferimento di adeguati poteri agli organi centrali, da esplicare sotto la direzione e la responsabilità del Ministro dei trasporti, in relazione alle particolari esigenze di cui al comma precedente;

2) l'ammodernamento dei servizi e degli uffici, lo snellimento dell'organizzazione e l'acceleramento delle procedure, anche attraverso opportuno decentramento di funzioni.

Le norme previste dal presente articolo saranno emanate su proposta del Ministro dei trasporti, di concerto con il Ministro per il tesoro, ferme le altre modalità stabilite dall'articolo 3.

Art. 6.

Il Governo della Repubblica è delegato ad emanare, nei termini e con le modalità degli articoli 1 e 3 della presente legge, le norme necessarie per adeguare lo stato giuridico ed il trattamento economico di tutti gli altri dipendenti statali ai criteri direttivi contenuti nei numeri 6, 7, 8, 9 e 10 dell'articolo 2, in quanto ad essi applicabili.