FLP-DIFESA - Coordinamento Nazionale

00198 Roma – Via Aniene, 14 - Tel. 06/90208953 Fax 06/23328792
e-mail: nazionale@flpdifesa.it - Sito internet www.flpdifesa.it

QUADERNO FLP-DIFESA

n° 2 /2016

Ministero della Difesa

Direttiva del 10.11.2015

"Sistema di misurazione e valutazione della *performance individuale* del personale civile delle aree funzionali"

in vigore dal 1° gennaio 2016

e

le vigenti norme legislative di riferimento

*Elaborazione a cura di **Pasquale BALDARI**, dirigente nazionale FLP DIFESA*

Ministero della Difesa

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* INDIVIDUALE DEL PERSONALE CIVILE DELLE AREE FUNZIONALI

VISTO **il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTO **il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**, recante "Attuazione della legge marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e successive modifiche e integrazioni;

VISTO **l'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141**, recante modifiche ed integrazioni al citato decreto legislativo n. 150 /2009;

VISTO **decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66**, recante il "Codice dell'ordinamento militare", e successive modificazioni;

VISTO **il decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 90**, recante ii "Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare, a norma dell'articolo 14 della legge 28 novembre 2005, n. 246", e successive modificazioni;

VISTI **la legge 31 dicembre 2012, n. 244**, recante "Delega al Governo per la revisione dello strumento militare nazionale e norme sulla medesima materia", **e i discendenti decreti legislativi attuativi del 28 gennaio 2014, nn. 7 e 8;**

VISTO il decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, recante "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario", convertito, con modificazioni, dalla **legge 7 agosto 2012, n. 135 ed, in particolare, l'articolo 5, commi da 11 ad 11-quinquies**;

VISTO decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", convertito, con modificazioni, dalla **legge 11 agosto 2014, n. 114**;

VISTO **l'atto di approvazione del 23 dicembre 2010** relativo al "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile del Ministero della Difesa";

INFORMATE le Organizzazioni sindacali;

APPROVA

l'annesso documento recante il "Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale civile delle aree funzionali" del Ministero della difesa.

Le previsioni in esso contenute sostituiscono il precedente Sistema di valutazione approvato con atto del 23 dicembre 2010, citato in premessa ed **entreranno in vigore dal 1° gennaio 2016.**

Roma, 10 novembre 2015

IL MINISTRO

Ministero della Difesa

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* INDIVIDUALE DEL PERSONALE CIVILE DELLE AREE FUNZIONALI

INDICE

INTRODUZIONE

- Finalità del documento e destinatari
- Inquadramento sistematico e principi generali del sistema di misurazione e valutazione della *performance*

I SEZIONE

1. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* INDIVIDUALE

1.1 Aspetti generali

1.2 Autorità valutatrice

1.3 Schede di valutazione. Struttura e compilazione

1.4 Procedura di valutazione del personale della terza area funzionale

1.5 Procedura di valutazione del personale della prima e seconda area funzionale

1.6 Adempimenti procedurali

1.7 Casi particolari

1.8 Procedura di conciliazione

II SEZIONE

2. EFFETTI ULTERIORI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

2.1 Effetti ulteriori derivanti dall'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*

2.2 Estensioni applicative del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale per it personale civile non dirigenziale della difesa "

2.3 Relazione annuale

2.4 Revisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance

2.5 Disposizioni transitorie e finali

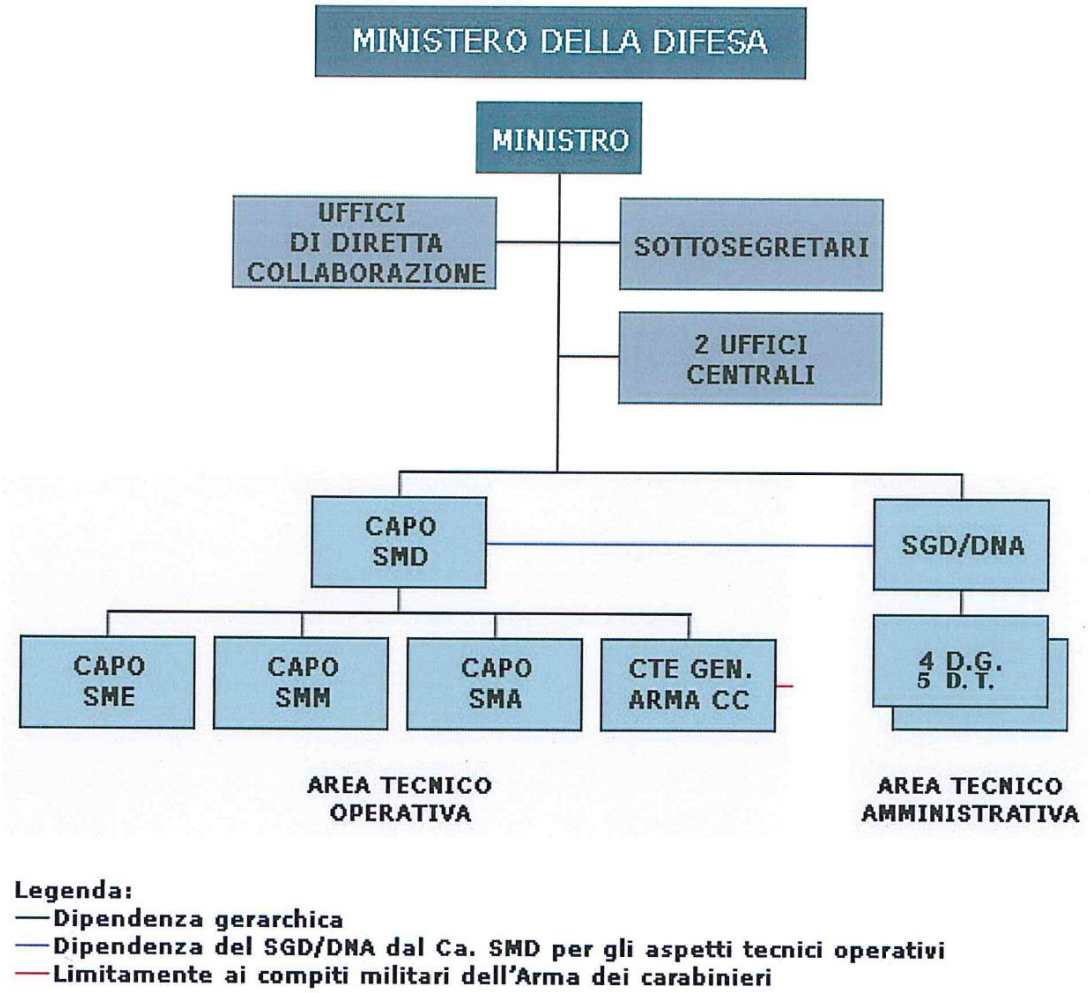
ALLEGATI A — B — C ED ANNESSO I

NORME LEGISLATIVE DI RIFERIMENTO : DLvo 165/2001, LEGGE 135/2012, DLvo 141/2011, DLvo 150/2009, LEGGE 114/2014, LEGGE 124/2015.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CIVILE DELLE AREE FUNZIONALI

Introduzione

Nell'ambito del Ministero della difesa opera una consistente componente di personale civile, che si caratterizza per le **diversificate professionalità** - da quelle amministrative a quelle tecniche, oltre a quelle della giustizia militare - che riflettono **la peculiare organizzazione del Dicastero, articolato in diverse aree**, come rappresentato nel seguente organigramma.



Questo tipo di organizzazione e strettamente correlata ad una **specificità** insita nell'Amministrazione e rappresentata dai suoi scopi istituzionali di difesa e sicurezza.

Nel corso degli ultimi anni, l'organico del personale civile della Difesa - costituito secondo le professionalità indicate - ha subito e sta subendo notevoli e significativi mutamenti, ed e interessato, in attuazione della cd. ***spending review*** e della revisione dello strumento militare, da un processo di riduzione, nonché da numerose ricollocazioni in funzione della revisione degli assetti organizzativi che ha interessato ed interessa numerosi Enti.

Nel delineato quadro di dinamicità occorre adottare un **sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale** del personale civile inquadrato nelle aree funzionali che tenga conto delle accennate **specificità** della Difesa, che la caratterizzano rispetto a qualsiasi altro Dicastero, e che costituisca uno strumento di **valorizzazione della professionalità** di tale componente, anche in coerenza con i principi enunciati dal "**Libro Bianco** per la sicurezza internazionale e la difesa".

Finalità del documento e destinatari.

II Sistema enunciato al precedente paragrafo viene adottato nella prospettiva di una valorizzazione del merito, delle competenze e delle capacità del personale civile, anche ai fini della corresponsione del **trattamento economico accessorio collegato alla *performance* individuale,** nonché di **quello ulteriore correlato** ad eventuali obiettivi aggiuntivi conseguiti mediante specifici **progetti**.

La contrattazione collettiva integrativa destina una quota parte delle risorse complessive per il trattamento economico accessorio al trattamento accessorio collegato *alla performance* individuale.

Il presente Sistema **si applica a tutto il personale civile di livello non dirigenziale,** appartenente alle tre aree funzionali: la prima, la seconda e la terza area.

Esso e volto a definire criteri e procedure di valutazione, tenuto conto dello specifico e peculiare **ordinamento del Dicastero**.

Tanto anche nella considerazione che, ai sensi dell'articolo 2 del **decreto legislativo n. 150 del 2009** e successive modificazioni, **le disposizioni contenute nel Titolo II disciplinano il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche** il cui rapporto di lavoro e regolato dall'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Quanto precede, **ferma restando LA DEROGA operante nell'ambito del Dicastero** e scaturente dall'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, **in cui è ricompreso il personale in "regime di diritto pubblico"** (nel quale figura, tra gli altri, il personale militare dell'amministrazione della Difesa), **interessato, infatti, da un diverso sistema di valutazione**, regolamentato dagli **articoli da 688 a 699 del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 90**, recante il "Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare, a norma dell'articolo 14 della legge 28 novembre 2005, n. 246", nel quale sono contenute le modalità **per la redazione della documentazione caratteristica del personale militare delle Forze Armate**.

Inquadramento sistematico e principi generali del sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

In linea con le finalità di promozione del merito e tenuto conto dei criteri di valutazione della *performance* individuale del personale non dirigenziale previsti dal decreto legge n. 95 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 135 del 2012, **il presente Sistema** — che tiene altresì conto del nuovo **Codice di comportamento dei dipendenti pubblici** di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013 (**oltre che di quello adottato dall'Amministrazione della Difesa** con decreto ministeriale 29 gennaio 2014) e delle **linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni** definite dalla Commissione indipendente per la valutazione, l'integrità e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche-Autorità nazionale anticorruzione (oggi Autorità nazionale anticorruzione-A.N.AC.) nella delibera n. 75/2013, con particolare riferimento alla **rilevanza delle violazioni degli obblighi contenuti nel Codice di comportamento** in ordine alla misurazione e valutazione della *performance* **(1)** — ***è* ispirato:**

a) **al miglioramento della produttività**, anche attraverso il supporto e lo stimolo rivolto al personale dipendente affinché migliori la propria *performance* (generando cosi un processo di allineamento agli obiettivi di miglioramento funzionale dell'Amministrazione);

b) **all'incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa;**

c) **alla valorizzazione delle capacità (merito) e delle professionalità dei dipendenti.**

(1) Cfr. delibera Civit n. 75/2013, paragrafo *Effetti:* "Oltre agli effetti di natura disciplinare, penale, civile, amministrativo e contabile, tali violazioni rilevano, infine, anche in ordine alla misurazione e valutazione della *performance* secondo quanto gia indicato con riferimento all'oggetto dei controlli".

Esso e altresì elaborato in coerenza con le prescrizioni normative, con particolare riguardo:

- **al decreto legislativo n. 165/2001**, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- **al decreto legislativo n. 150/2009**, 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";
- **al decreto legge n. 95/2012**, recante "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini", **convertito, con modificazioni, dalla legge n. 135/2012**;
- **alla disciplina in materia di prevenzione della corruzione, nonché a quella di cui al decreto legislativo n. 33/2013**, riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni;
- **al decreto legge n. 90/2014**, recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", **convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 114/2014 (2)**;
- **alla legge n. 124/2015**, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

(2) In attuazione di quanto disposto dall'art. 19, comma 10, del decreto-legge n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, il Governo dovrà emanare un regolamento in materia di misurazione e valutazione della *performance* in relazione al quale si potrebbe determinare la necessità di procedere a una revisione del presente Sistema (per le modifiche, cfr. disposizioni transitorie e finali).

I SEZIONE:

1. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* INDIVIDUALE

1.1 Aspetti generali.

II presente Sistema di valutazione e improntato ai principi della trasparenza, della partecipazione e del coinvolgimento del personale da valutare nel procedimento valutativo, garantendo la **piena conoscibilità** di tutti gli atti del processo in argomento, mediante la **notifica** degli stessi all'interessato e la **visibilità degli atti** relativi **sul sito *web* istituzionale** all'uopo predisposto, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 33/2013.

La misurazione e valutazione della *performance* individuale è effettuata in relazione

- **al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali**,
- **al contributo alla *performance* dell'unita organizzativa di appartenenza**
- **e ai comportamenti organizzativi dimostrati** in conformità al disposto di cui all'articolo 5, comma 11 *bis*, del decreto legge n. 95/2012 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 135/2012.

1.2 Autorità valutatrice.

II DIRIGENTE, civile o militare, provvede alla misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale delle aree funzionali che presta servizio presso la struttura della quale e responsabile.

Nei casi in cui l'Autorità valutatrice non abbia alle proprie dirette dipendenze il valutando potrà acquisire, dal **soggetto che direttamente lo impiega, una nota** con i

necessari elementi conoscitivi per la formulazione della valutazione, **purché questi non appartenga alla medesima area funzionale del valutando**.

Qualora la direzione di un Ente dotato di autonomia amministrativa, logistica e operativa **sia attribuita ad un Ufficiale di grado inferiore a colonnello**, quest'ultimo provvederà a fornire gli occorrenti elementi conoscitivi per **la formulazione della valutazione al dirigente civile o militare dell'articolazione sovraordinata** che effettuerà la valutazione per il personale civile delle aree funzionali che presta servizio nella struttura della quale è responsabile (in questo caso il dirigente terrà conto dei predetti elementi nella redazione della scheda valutativa).

1.3 Schede di valutazione. Struttura e compilazione.

La valutazione della *performance* individuale si realizza attraverso la compilazione delle schede in allegato al presente documento: **scheda A** (per il personale della III area funzionale) **e scheda B** (per il personale della I e della II area funzionale).

- **Il totale delle voci** (afferenti le qualità/capacità/competenze/compiti e gli obiettivi oggetto di valutazione) presenti nella scheda deve consentire di esprimere un "**peso**" **complessivo massimo pari a 100,** in funzione della rilevanza e dell'impegno, opportunamente comparati, che ognuna di esse riveste.
- **Per ciascuna voce della scheda, il "punteggio"** (esprimibile fino alla seconda cifra decimale) è dato quindi dal **prodotto "peso" per il "coefficiente di risultato",** come descritto nell'allegato C.
- **Il "punteggio totale"** e dato invece dalla somma dei punteggi cosi conseguiti sulla totalità delle qualità/capacità/competenze/compiti/obiettivi valutati.

  Il punteggio totale conseguito costituisce **il livello della *performance* individuale** di cui ai sottoelencati **scaglioni**:

  - livello **eccellente** da 100 a 91 punti;

- livello **più che adeguato** da 90 a 71 punti;
- livello **adeguato** da 70 a 51 punti;
- livello **parzialmente adeguato** da 50 a 41 punti;
- livello **non adeguato** tra 0 e 40 punti.

➢ **Il punteggio totale è arrotondato** all'unità inferiore se la seconda cifra decimale è inferiore a cinque o all'unità superiore se la stessa è uguale o superiore a cinque.

In sede di contrattazione collettiva integrativa dovrà essere stabilita **l'incidenza della valutazione *della performance* individuale per la distribuzione del FUA**, ai sensi della vigente normativa.

L'accertata violazione dei codici di comportamento e di disciplina, da cui sia derivata l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, costituirà in ogni caso motivo di **impossibilità di attribuzione del punteggio massimo** a valere **sulla valutazione dell'anno** in cui si conclude tale accertamento.

La conseguente **PENALIZZAZIONE, in ragione della gravità della violazione commessa,** comporterà una **decurtazione al punteggio complessivo finale** commisurato rispetto ai riflessi della violazione sulla *performance* individuale del dipendente, con effetto sulla retribuzione accessoria da corrispondere.

1.4 Procedura di valutazione del PERSONALE DELLA TERZA AREA funzionale.

Entro e non oltre il 20 febbraio dell'anno al quale si riferisce la valutazione, l'autorità valutatrice **predispone** e **notifica all'interessato la scheda di valutazione**, debitamente compilata attraverso la **definizione degli obiettivi** da riportarsi negli appositi campi aperti della scheda stessa. Gli obiettivi possono essere **individuali o di gruppo.**

I criteri da seguirsi per la corretta descrittiva degli obiettivi assegnati sono:

a) **pertinenza e coerenza degli obiettivi** assegnati con le

responsabilità connesse

- **all'incarico**
- **e ai profili di competenza delineati nei C.C.N.L.**,
- nonché con **i superiori obiettivi dell'unità organizzativa** nella quale si collocano le unità di personale oggetto di valutazione;

b) **rilevanza e significatività** rispetto all'incarico, nonché **concretezza** e, per quanto possibile, **misurabilità**, in termini altrettanto concreti e chiari, al fine di consentire la verifica dell'effettivo raggiungimento in relazione

- **a specifici obiettivi** di gruppo o individuali
- **e al contributo alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi;**

c) **correlazione** tra

- **il conseguimento degli obiettivi assegnati**
- e il **grado di adeguatezza dell'effettivo apporto** del dipendente;

d) **correlazione** degli obiettivi

- **alla quantità e qualità delle risorse** (umane, materiali e finanziarie) disponibili
- e **alla diretta responsabilità del funzionario**.

Con riferimento a meta del periodo di valutazione e, comunque, **entro il 30 luglio di ogni anno**, il valutatore effettua **verifiche intermedie mediante COLLOQUIO** (opportunamente

riscontrato a mezzo **verbale**, da trattenere agli atti), per conoscere come procede l'attività lavorativa e analizzare i comportamenti organizzativi posti in essere dal valutando.

Ciò al fine di **adottare eventuali correttivi** dei *target* precedentemente individuati, con la conseguente **possibilità di riformulazione della scheda** che, in tal caso, dovrà essere controfirmata dalle parti interessate.

Ad ogni modo, il processo di valutazione è aperto alla possibilità che **il funzionario possa chiedere al proprio valutatore un COLLOQUIO** (opportunamente riscontrato a mezzo **verbale**, da trattenere agli atti) al ricorrere di particolari circostanze che siano ostative al raggiungimento degli obiettivi per la conseguente attivazione di **eventuali correttivi dei *target*** precedentemente individuati, con discendente **possibilità di riformulazione della scheda**, che dovrà essere controfirmata dalle parti interessate.

Entro il 10 febbraio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione, **il valutatore**, acquisiti all'occorrenza gli elementi di conoscenza da colui che impiega il valutato di cui al para 1.2, **compila la scheda attribuendo**:

- **per ciascun obiettivo**, un "**coefficiente di valutazione**" mediante il ricorso a una scala di valori, **compresa tra 0 e 1,** esprimibile fino alla seconda cifra decimale;
- **per la valutazione** delle qualità e capacità personali e delle competenze professionali e qualità della prestazione si dovrà fare riferimento ai **criteri di valutazione indicati nell'allegato C.**

E', comunque, fatta salva per l'Autorità valutatrice la possibilità di richiedere **elementi istruttori aggiuntivi (3)**.

Alla fine del suddetto procedimento sarà determinato **il punteggio finale**.

Nel caso in cui il punteggio attribuito sia inferiore a 50/100, l'Autorità valutatrice fornisce osservazioni sui possibili ambiti di miglioramento della prestazione.

Inoltre, per quanto concerne i dipendenti della III area titolari di incarichi **(posizioni organizzative)** che richiedono lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità e che comportano l'attribuzione di una specifica indennità, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 25, comma 2, del d.lgs. n. 150 del 2009, **qualora gli stessi conseguano un punteggio inferiore a 40/100, si procederà con la revoca dell'incarico in parola.**

La scheda, compilata con le modalità descritte nel presente paragrafo, dovrà essere **sottoscritta per presa visione dal valutato**.

(3) Come ad esempio una "nota esplicativa", in cui:

- vengono sinteticamente illustrate le attività svolte e i risultati conseguiti ovvero le cause ostative al loro pieno raggiungimento, seguendo la sequenza degli obiettivi riportati nelle schede di valutazione;
- per le attività di competenza vengono forniti utili elementi di indicazione sul carico di lavoro gestito e sulla gestione in conformità o meno ai termini stabiliti per legge e/o per disposizione organizzativa interna., onde consentire al valutatore di esprimersi a ragion veduta anche sulla capacità di rispettarli.

1.5 Procedura di valutazione del PERSONALE DELLA PRIMA E SECONDA AREA funzionale.

Il procedimento valutativo relativo al personale della I e della II area funzionale e condotto sulla falsariga di quanto previsto al paragrafo 1.4.

Entro e non oltre il 20 febbraio dell'anno al quale si riferisce la valutazione, l'Autorità valutatrice **predispone** e **notifica all'interessato la scheda di valutazione**, debitamente completata attraverso la **definizione dei compiti** connessi all'incarico rivestito, da riportarsi negli appositi campi aperti della stessa scheda.

I compiti possono essere **individuali ovvero di gruppo**.

I criteri da seguirsi per la corretta descrittiva dei **compiti da svolgere** sono:

a) **pertinenza e coerenza** con le responsabilità connesse

- **all'incarico**
- e ai **profili di competenza delineati nei C.C.N.L. e nel nuovo sistema di classificazione delle aree**;

b) **rilevanza, significatività e concretezza** rispetto all'incarico, per valutarne

- **il livello e la qualità di esecuzione**
- e, di conseguenza, **il contributo fornito dal valutando per la realizzazione degli obiettivi dell'unita organizzativa di appartenenza**.

Con riferimento a meta del periodo di valutazione e, comunque, **entro il 30 luglio di ogni anno**, il valutatore effettua **verifiche intermedie mediante COLLOQUIO** (opportunamente riscontrato a mezzo **verbale** da trattenere agli atti), per conoscere come procede l'attività lavorativa e analizzare i comportamenti organizzativi posti in essere.

Ciò al fine di **adottare eventuali correttivi** dei *target* precedentemente individuati, con la conseguente **possibilità di riformulazione della scheda** che, in tal caso, dovrà essere controfirmata dalle parti interessate.

Ad ogni modo, il processo di valutazione è sempre aperto alla possibilità che **il dipendente possa chiedere al proprio valutatore un COLLOQUIO** (opportunamente riscontrato a mezzo **verbale**, da trattenere agli atti) al ricorrere di particolari circostanze che siano ostative al compiuto svolgimento dei compiti assegnati per la conseguente **attivazione di eventuali correttivi** dei *target* precedentemente individuati, con discendente **possibilità di riformulazione della scheda**, che dovrà essere controfirmata dalle parti interessate.

Entro il 10 febbraio dell'anno successivo a quello cui si riferisce il periodo di valutazione, il valutatore, acquisiti

all'occorrenza gli elementi di conoscenza da colui che impiega il valutato di cui al para 1.2, compila la scheda, attribuendo:

- **per ciascun obiettivo, un "coefficiente di valutazione"** mediante it ricorso a una scala di valori, compresa tra 0 e 1, esprimibile fino alla seconda cifra decimale;
- **per la valutazione** delle qualità e capacità personali e delle competenze professionali e qualità della prestazione si dovrà fare riferimento ai **criteri di valutazione indicati nell'allegato C**.

E', comunque, fatta salva per l'Autorità valutatrice la possibilità di richiedere **elementi istruttori aggiuntivi**.

Alla fine del suddetto procedimento sarà determinato **il punteggio finale.**

Nel caso in cui il punteggio attribuito sia inferiore a 50/100, l'Autorità valutatrice fornisce osservazioni sui possibili ambiti di miglioramento della prestazione.

La scheda cosi compilata dovrà essere **sottoscritta per presa visione dal valutato.**

1.6 Adempimenti procedurali.

Dopo aver **notificato** la documentazione valutativa ai propri dipendenti entro la richiamata data del 20 febbraio, **ciascun Ente trasmette, al vertice di area organizzativa,** cosi come individuato nell'annesso 1, con unica lettera ed **entro il 20 del mese di marzo dell'anno successivo** a quello cui si riferisce la valutazione, un **elenco nominativo dei valutati**, distinto per area funzionale, con l'indicazione dei punteggi da ciascuno riportati all'esito della valutazione.

Le aree organizzative cureranno, a loro volta, la redazione di un **elenco-riepilogo nominativo** elaborato secondo i criteri sopra individuati, comprensivo dei punteggi attribuiti all'esito dell'eventuale attivazione della procedura di conciliazione, **stralciando, in via temporanea, quelli che alla data del 20 marzo hanno ancora in corso la**

procedura di conciliazione e che saranno oggetto di successiva comunicazione.

Gli elenchi nominativi sopra richiamati saranno **trasmessi dai vertici di macro area entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo** a quello di valutazione;

- **alla Direzione generale per il personale civile** per i conseguenti adempimenti di competenza;
- **all'O.I.V.** per le attività di monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione.

1.7 Casi particolari.

II procedimento di valutazione:

- **È ANTICIPATAMENTE CHIUSO** rispetto all'ordinario termine dell'esercizio finanziario **nel caso intervengano, in corso d'anno**, **eventi esterni,** anche non conosciuti e/o previsti a inizio d'anno (come la cessazione del rapporto di servizio con l'A.D., l'intervenuto cambio d'incarico del dipendente, il cambio di incarico del valutatore).

  In caso di più valutazioni, per l'utile collocazione nella graduatoria del dipendente, 1'O.I.V. procede preliminarmente alla **media ponderata dei punteggi** riportati nelle schede di valutazione, in relazione ai diversi periodi di permanenza nei rispettivi incarichi;

- **NON SI SVOLGE** nei soli casi in cui si preveda o si viene comunque a determinare la permanenza in servizio del dipendente, nell'incarico oggetto di valutazione, **per un periodo inferiore a 90 giorni**.

  In tali casi, pertanto, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio sopra specificato, **produce effetto, per quota parte, l'esito del procedimento relativo al periodo di valutazione immediatamente precedente**, **purché svolto sempre con la stessa qualifica.**

In assenza di precedenti valutazioni, si seguono **le ordinarie procedure.**

Se il valutato, nel corso del periodo di valutazione, e stato **TITOLARE DI DUE INCARICHI formalmente conferiti,** si tiene conto di entrambi e della relativa **differenziazione nell'ambito della sezione III** (relativa al rendimento) della scheda di valutazione.

1.8 Procedura di conciliazione.

IN CASO DI DISACCORDO SUL GIUDIZIO FINALE DI VALUTAZIONE, il valutato, **entro dieci giorni lavorativi dalla notifica della relativa scheda,** può presentare per iscritto le proprie **OSSERVAZIONI al valutatore** che, previa istruttoria, **nei successivi dieci giorni lavorativi dalla ricezione delle osservazioni**, nella medesima forma, può:

- **confermare il giudizio**, notificando al valutato i chiarimenti richiesti e allegando detti ultimi documenti ai restanti atti valutativi gia prodotti;
- **modificare la precedente valutazione** sottoscrivendo una nuova scheda di valutazione da notificare all'interessato.

II valutato che intenda accettare i chiarimenti forniti o il nuovo giudizio formulato dal valutatore **sottoscrive la scheda di valutazione**.

La documentazione relativa alla revisione del giudizio deve essere inoltrata, unitamente a quella valutativa, secondo le già indicate modalità descritte al paragrafo 1.6.

NEL CASO DI CONFERMA DEL PRECEDENTE GIUDIZIO, qualora non si ritengano esaurienti i chiarimenti forniti dall'autorità valutatrice o nel caso di nuova valutazione non condivisa, **il valutato**, **FATTI SALVI GLI ORDINARI**

RIMEDI DI TUTELA GIURISDIZIONALE, nei dieci giorni lavorativi successivi alla notifica della conferma del giudizio o della nuova scheda di valutazione **può avviare la PROCEDURA DI CONCILIAZIONE**, richiedendo **una valutazione di seconda istanza**, **da effettuarsi presso L'ORGANO DI VERTICE CENTRALE DI RIFERIMENTO (4)**, facendosi eventualmente assistere, in questa ed in tutte le altre fasi del procedimento di conciliazione, **da un rappresentante sindacale e/o da una persona di fiducia.**

L'istanza di conciliazione amministrativa deve contenere, a pena d'inammissibilità, l'esposizione dei fatti e le motivate ragioni poste a fondamento della pretesa.

Copia dell'istanza deve essere inviata contestualmente al valutatore.

Il valutatore, nei dieci giorni lavorativi successivi alla ricezione dell'istanza, deve fornire i propri elementi di valutazione, prendendo posizione in maniera precisa circa i fatti affermati dal valutato nell' istanza.

L'organo di vertice centrale di riferimento, acquisita la scheda di valutazione ed esaminati gli atti e i documenti prodotti dalle parti a sostegno delle loro posizioni, **può, qualora lo ritenga necessario**, chiedere ai soggetti coinvolti memorie integrative e, **a richiesta, anche di una sola delle parti**, **convoca le medesime in AUDIZIONE**.

Ove sulla proposta di conciliazione sia stato acquisito consenso delle parti, il citato organo provvede, su tale base, a modificare la scheda di valutazione finale.

In nessun caso la valutazione può essere modificata in *pejus*.

La procedura di conciliazione deve essere conclusa entro e non oltre trenta giorni lavorativi dalla presentazione dell'istanza di conciliazione.

Alla conclusione del procedimento di conciliazione, l'organo di vertice centrale di riferimento **rende noto al valutatore il punteggio finale attribuito**, cosi come modificato o confermato all'esito del citato procedimento.

A sua volta, **il valutatore ne NOTIFICA l'esito all'interessato** e ne da **COMUNICAZIONE al vertice della propria macro-area** per gli adempimenti di competenza di cui al para 1.6.

(4) Che sarà individuato da ciascuna macro area organizzativa di massima nell'ambito dei reparti/strutture di personale.

II SEZIONE:

2. EFFETTI ULTERIORI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

2.1 Effetti ulteriori derivanti dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance.*

I risultati di cui al presente sistema di valutazione della *performance,* **oltre che ai fini economici, saranno tenuti in debito conto anche ai fini di altri processi di gestione delle risorse umane**, **ivi compresa la possibilità di attivare piani di miglioramento individuali** (sotto il profilo della formazione/aggiornamento professionale, del reclutamento concorsuale e della carriera).

A questo fine, **l'Amministrazione procederà ad individuare le opportune forme e modalità di attuazione**, anche mediante l'interrelazione con le Organizzazioni Sindacali.

2.2 Estensioni applicative del sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale per il personale civile non dirigenziale della difesa.

I principi, i criteri, i termini, le procedure e la modulistica di cui alla presente disciplina per la misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale civile non dirigenziale della Difesa, **si applicano anche all'Agenzia Industrie Difesa,** significando che, tanto per gli aspetti di programmazione degli obiettivi (nonché del loro monitoraggio e controllo), quanto per quelli afferenti l'intero processo di valutazione del personale, detto Ente assume, in via diretta, le responsabilità di applicazione conforme alla legge, nonché stabilisce, sempre direttamente, rapporti e contatti con l'O.I.V..

2.3 Relazione annuale.

OGNI AREA ORGANIZZATIVA (cosi come individuata nell'annesso 1**) e l'Agenzia Industrie Difesa** elaborano, **entro il 30 marzo dell'anno successivo** a quello di riferimento della misurazione e valutazione della *performance* individuale, per tutto il personale civile non dirigenziale, una **RELAZIONE** che evidenzia, a consuntivo, **i risultati raggiunti,** anche ai fini della comunicazione degli stessi all'esterno.

La relazione deve:

- **CERTIFICARE** l'avvenuto rispetto delle previste scadenze temporali per la compilazione e notifica delle schede nell'intero processo valutativo;
- **SPECIFICARE** il numero dei dipendenti (percentuale sul totale) che hanno promosso **istanza di conciliazione o instaurato una procedura di contenzioso** e quanti dei casi (ipotesi di risoluzione conciliativa gestita internamente all'Amministrazione) si sono conclusi in senso favorevole al ricorrente nonché quanti hanno confermato, invece, il giudizio inizialmente espresso.

La citata relazione, entro il predetto termine, **deve essere inviata all'Ufficio di Gabinetto e all' O.I.V..**

2.4 Revisione del sistema di misurazione e valutazione della *performance.*

Al fine di favorire un progressivo affinamento delle modalità di misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale non dirigenziale civile del Ministero della difesa, **anche in relazione alla gestione delle risorse finanziarie che saranno rese disponibili**, si procederà a una **REVISIONE PERIODICA DEL PRESENTE DOCUMENTO,** ferma restando la facoltà riconosciuta ai vertici delle aree, **anche su proposta delle Organizzazioni Sindacali**, di sottoporre in qualsiasi momento all'Ufficio di Gabinetto del Ministro, tenendone informato l'O.I.V., eventuali proposte di modifica al presente sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale.

In ogni caso, **al termine del primo ciclo annuale di valutazione**, sarà effettuata una **VERIFICA** circa lo stato di attivazione e le eventuali criticità emerse, nonché i possibili adeguamenti che si renderanno necessari ai sensi della legge delega n. 124/2015, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e dei discendenti decreti legislativi.

Le modifiche proposte devono mirare a **valorizzare ulteriormente le finalità** del sistema di misurazione e valutazione della *performance,* cosi come stabilite dalla normativa vigente, in particolare, per quanto concerne la promozione del merito e della produttività individuale, anche attraverso proposte recanti idonee misure incentivanti.

2.5 Disposizioni transitorie e finali.

Il presente Sistema di valutazione della *performance* individuale del personale civile non dirigenziale dell'Amministrazione Difesa

sostituisce quello approvato il 23 dicembre 2010 ed **ha effetto a decorrere dal 1 gennaio 2016**.

Il presente documento deve essere NOTIFICATO a ciascun dipendente civile del Ministero della difesa a cura del titolare della struttura ove lo stesso presta servizio **entro 20 giorni dalla relativa diramazione**.

Allegato A

VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENTE (PERIODO…)

III Area		Nome e cognome			
	Sez. I – QUALITA' E CAPACITA' PERSONALI	**INDICATORI**	**peso**	**Coeff.**	**Punt.**
1	Capacità di lavorare in gruppo	Si rapporta in maniera costruttiva con i diversi attori all'interno della propria area organizzativa			
		Contribuisce al raggiungimento dei risultati del gruppo			
		Crea un clima favorevole all'interno del gruppo			
2	Flessibilità	E' disponibile ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto			
		Garantisce il proprio contributo anche in materie che non sono di specifica competenza nell'interesse dell'organizzazione			
3	Analisi e soluzione dei problemi	Riassume efficacemente i termini di un problema			
		Individua tempestivamente le componenti essenziali di un problema			
		Valuta diverse alternative ad un problema			
		Relativamente ad un problema propone la soluzione più adeguata e coerente con il contesto organizzativo in cui opera			
4	Capacità d'iniziativa	Identifica problemi, ostacoli e opportunità, e intraprende azioni per ottenere il risultato atteso anche senza essere sollecitato/a			
5	Continuità e affidabilità	Continuità nell'assolvimento del servizio e nello svolgimento dei compiti			
		Svolge con accuratezza i compiti assegnati			
		Svolge con tempestività i compiti assegnati			
		Segnala eventuali criticità nell'assolvimento dei compiti			
	TOTALE		15		
	Sez. II – COMPETENZE PROFESSIONALI E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE				
1	Preparazione professionale	Padronanza del corpo di conoscenze inerenti al profilo professionale di appartenenza			
		Capacità di applicare le conoscenze alle competenze dell'ufficio tenendo conto dell'obiettivo da raggiungere			
2	Attitudine all'apprendimento/aggiornamento e allo scambio professionale	Cura costantemente la propria competenza tecnica attraverso la ricerca di opportunità di apprendimento			
		Cura l' autoformazione			
		Cura lo scambio professionale			
3	Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e/o fasi istruttorie degli stessi, di competenza della struttura organizzativa di cui è responsabile o presso la quale presta servizio				
4	Qualità della prestazione	Organizza il proprio lavoro in modo completo e accurato			
		Capace di migliorare la propria prestazione			

5	Pianificazione del lavoro	Programma e struttura le attività in funzione dei compiti assegnati			
		Sviluppa le attività, anche dei collaboratori, in base alla valutazione del grado di priorità			
	TOTALE		15		
	Sez. III – RENDIMENTO SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI				
1	Descrizione con specificazione dei risultati attesi				
2	Descrizione con specificazione dei risultati attesi				
3	……				
	TOTALE		70		
PUNTEGGIO FINALE= somma (I, II e III Sez)			_____100_____		

Data AUTORITÀ VALUTATRICE

(Firma per presa visione/ricevuta di copia)

Data IL VALUTATO

LEGENDA:

Indicare che nell'attribuzione dei coefficienti e dei conseguenti punteggi si ê tenuto conto degli elementi di informazione pervenuti nel caso in cui l'Autorità valutatrice non abbia alle proprie dirette dipendenze il valutando (**punto 1.2 della I sezione del presente Sistema**).

Resta fermo quanto previsto dall'art. 5 comma 11, lett. b) del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito in legge con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, circa **la differenziata valutazione**, tenuto conto delle diverse *performance* del personale da valutare.

Allegato B

VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENTE (PERIODO…)

I/II Area	Nome e cognome				
	Sez. I – QUALITA' E CAPACITA' PERSONALI	**INDICATORI**	**Peso**	**Coef.**	**Punt.**
1	Capacità di disimpegnarsi in fedele e pronta applicazione delle disposizioni ricevute e all'occorrenza con spirito di iniziativa	Imposta e realizza il proprio lavoro nel rispetto delle indicazioni ricevute			
		Si attiva, anche in assenza di sollecitazioni, per ottenere direttive e contributi in presenza di criticità			
2	Flessibilità	Adatta il proprio apporto e modo di lavorare in relazione ai compiti di specifica competenza			
3	Continuità e affidabilità	Continuità nell'assolvimento del servizio e nello svolgimento dei compiti assegnati			
		Svolge con accuratezza i compiti assegnati			
		Svolge con tempestività i compiti assegnati			
		Segnala eventuali criticità			
4	Capacità di lavorare in gruppo	Intrattiene rapporti collaborativi con ogni componente del gruppo			
		Fornisce al gruppo il proprio proficuo apporto lavorativo per il perseguimento dei risultati della struttura			
5					
	TOTALE		15		
	***Sez.* II – COMPETENZE PROFESSIONALI E QUALITA' DELL'ESECUZIONE**				
1	Preparazione professionale	Padronanza del corpo di conoscenze o abilità inerenti al profilo professionale di appartenenza			
		Capacità di applicare le proprie conoscenze o abilità alle competenze dell'ufficio/struttura presso cui presta servizio			
2	Attitudine all'apprendimento/aggiornamento e allo scambio professionale	Cura costantemente la propria competenza tecnica attraverso la ricerca di opportunità di apprendimento			
		Cura l' autoformazione			
		Cura lo scambio professionale			
3	Conoscenza e utilizzo di strumenti informatici o altre apparecchiature e mezzi il cui impiego è funzionale all'assolvimento dei compiti/obiettivi assegnati				
4	Accuratezza nel lavoro e nelle scadenze	Organizza il proprio lavoro in modo completo e accurato			
		Osserva le scadenze previste			
	TOTALE		15		
	Sez. III – RENDIMENTO SUI COMPITI ASSEGNATI				
1	Descrizione compito assegnato				
2	Descrizione compito assegnato				
3	…..				

4	…..				
	TOTALE		70		

PUNTEGGIO FINALE= somma (I, II e III Sez)	_____100_____

Data AUTORITÀ VALUTATRICE

(Firma per presa visione/ricevuta di copia)

Data IL VALUTATO

LEGENDA:

Indicare che nell'attribuzione dei coefficienti e dei conseguenti punteggi si è tenuto conto degli elementi di informazione pervenuti nel caso in cui l'Autorità valutatrice non abbia alle proprie dirette dipendenze il valutando (**punto 1.2 della I sezione del presente Sistema**).

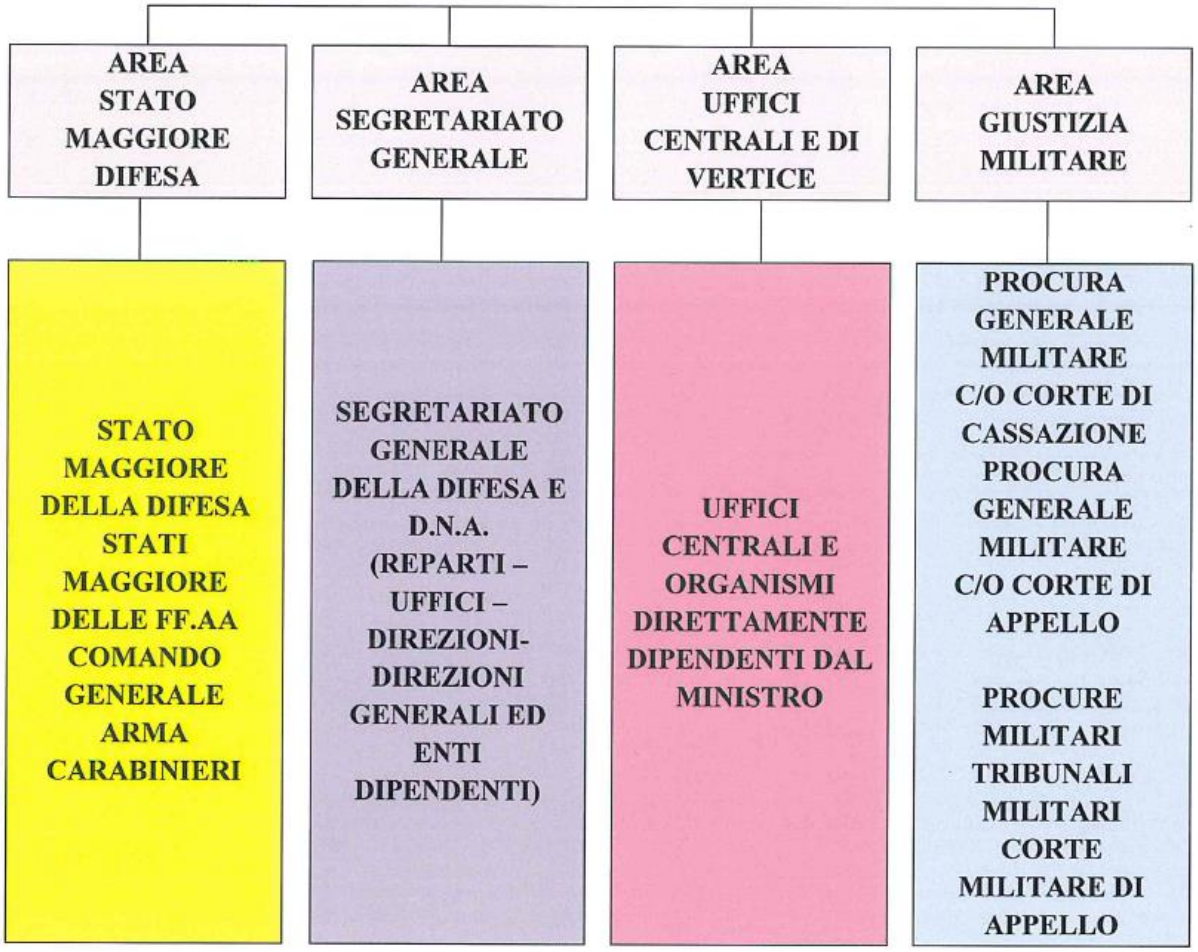
Resta fermo quanto previsto dall' art. 5 comma 11, lett. b) del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito in legge con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, circa **la differenziata valutazione**, tenuto conto delle diverse *performance* del personale da valutare.

Allegato C

Definizione dei coefficienti di risultato dei comportamenti organizzativi del personale delle aree funzionali		
Aree di valutazione	Coefficiente di risultato	Giudizio e Criterio di valutazione
QUALITA' E CAPACITA' PERSONALI	Compreso tra 0 e 0,40	Non adeguata = Competenza/capacità non espressa o raramente manifestata dal valutato rispetto alle attese
	Compreso tra 0,41 e 0,50	Parzialmente adeguata = competenza/capacità manifestata saltuariamente dal valutato rispetto alle attese
	Compreso tra 0,51 e 0,70	Adeguata = competenza/capacità manifestata spesso dal valutato, ma non in tutte le situazioni in cui era attesa
	Compreso tra 0,71 e 0,90	Più che adeguata = Competenza/capacità manifestata sempre dal valutato in tutte le situazioni in cui era attesa
	Compreso tra 0,91 e 1	Eccellente= Competenza/capacità manifestata a un livello superiore e con risultati decisamente migliori rispetto alle attese
COMPETENZE PROFESSIONALI E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE/ESECUZIONE	Compreso tra 0 e 0,40	Non adeguata = Competenza/capacità non espressa o raramente manifestata dal valutato rispetto alle attese
	Compreso tra 0,41 e 0,50	Parzialmente adeguata = competenza/capacità manifestata saltuariamente dal valutato rispetto alle attese
	Compreso tra 0,51 e 0,70	Adeguata = competenza/capacità manifestata spesso dal valutato, ma non in tutte le situazioni in cui era attesa
	Compreso tra 0,71 e 0,90	Più che adeguata = Competenza/capacità manifestata sempre dal valutato in tutte le situazioni in cui era attesa
	Compreso tra 0,91 e 1	Eccellente= Competenza/capacità manifestata a un livello superiore e con risultati decisamente migliori rispetto alle attese
Nell'ambito delle fasce in cui sono declinati i coefficienti di risultato, il valutatore deve attribuire il punteggio, ovvero un numero compreso tra 0 e 1 espresso in due cifre decimali, che permetta di esprimere il valore della competenza/capacità oggetto di valutazione rispetto ai corrispondenti giudizi e criteri di valutazione.		

ANNESSO I

Aree organizzative



NORME LEGISLATIVE DI RIFERIMENTO

- **DLvo 30 marzo 2001, n. 165**
- **LEGGE 7 agosto 2012, n. 135**
- **DLvo 1 agosto 2011, n. 141**
- **DLvo 27 ottobre 2009, n. 150**
- **LEGGE 11 agosto 2014, n. 114**
- **LEGGE 7 agosto 2015, n.124.**

DLvo 30 marzo 2001, N. 165

"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

Gazzetta Ufficiale del 9 maggio 2001, n. 106 S.O. n. 112

Testo coordinato ed aggiornato

sino alla LEGGE 7 agosto 2015, n. 124

(in G.U. 13.08.2015, n.187)

Art. 2

Fonti

(Art. 2, commi da 1 a 3 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art.2 del d.lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 2 del d.lgs. n. 80 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:

a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività , nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;

b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;

c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;

d) garanzia dell'imparzialità' e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;

e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.

1-bis. I criteri di organizzazione di cui al presente articolo sono attuati nel rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali.

2. **I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo.** Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge .

3. **I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente**. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici puo' avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dal comma 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis**,** o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore dal relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

3-bis. Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Art. 3

Personale in regime di diritto pubblico

(Art. 2, commi 4 e 5 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti dall'art. 2 del d.lgs. n. 546 del 1993 e successivamente modificati dall'art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 80 del 1998)

1. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: **i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia nonché i dipendenti degli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate dall'articolo 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n.691, e dalle leggi 4 giugno 1985, n.281, e successive modificazioni ed integrazioni, e 10 ottobre 1990, n.287.**

1-bis. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il rapporto di impiego del personale, anche di livello dirigenziale, del **Corpo nazionale dei vigili del fuoco**, esclusi il personale volontario previsto dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 2 novembre 2000, n. 362, e il personale volontario di leva, e' disciplinato in regime di diritto pubblico secondo autonome disposizioni ordinamentali.

1-ter. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, **il personale della carriera dirigenziale penitenziaria** e' disciplinato dal rispettivo ordinamento.

2. Il rapporto di impiego dei **professori e dei, ricercatori universitari** resta disciplinato dalle disposizioni rispettivamente vigenti, in attesa della specifica disciplina che la regoli in modo organico ed in conformità ai principi della autonomia universitaria di cui all'articolo 33 della Costituzione ed agli articoli 6 e seguenti della legge 9 maggio 1989, n.168, e successive modificazioni ed integrazioni, tenuto conto dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 23 ottobre 1992. n. 421.

Art. 17

Funzioni dei dirigenti

(Art. 17 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 10 del d.lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art.12 del d.lgs n.80 del 1998)

1. **I dirigenti, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4, esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri**:

a) formulano proposte ed esprimono pareri ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;

b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;

c) svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;

d) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;

d-bis) concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4;

e) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 16, comma 1, lettera l-bis.

e-bis) **effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonche' della corresponsione di indennità e premi incentivanti**.

1-bis. I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'articolo 2103 del codice civile.

Art. 21

Responsabilità dirigenziale

(Art. 2l, commi 1, 2 e 5 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 12 del d.lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 14 del d.lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificati dall'art. 7 del d.lgs. n. 387 del 1998)

1. **Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di 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 ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente **comportano**, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, **l'impossibilita' di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale**.

In relazione alla gravita' dei casi, l'amministrazione puo' inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio,

- **revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli** di cui all'articolo 23
- **ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.**

1-bis. Al di fuori dei casi di cui al comma 1, **al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata,** previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, **la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione**, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di 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, **la retribuzione di risultato e' decurtata**, sentito il

Comitato dei garanti, **in relazione alla gravita' della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.**

2. **COMMA ABROGATO DALLA L. 15 LUGLIO 2002, N. 145.**

3. Restano ferme le disposizioni vigenti per il personale delle qualifiche dirigenziali delle Forze di polizia, delle carriere diplomatica e prefettizia e delle Forze armate nonche' del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Art. 24

Trattamento economico

(Art. 24 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 13 del d.lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 16 del d.lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato prima dall'art. 9 del d.lgs n. 387 del 1998 e poi dall'art. 26, comma 6 della legge n. 448 del 1998)

1. **La retribuzione del personale con qualifica di dirigente** e' determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio e' definita, ai sensi dell'articolo 4, con **decreto ministeriale** per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

1-bis. **Il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente** considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprensività'.

1-ter. **I contratti collettivi nazionali incrementano progressivamente la componente legata al risultato**, in modo da adeguarsi a quanto disposto dal comma 1-bis, entro la tornata contrattuale successiva a quella decorrente dal 1°

gennaio 2010, destinando comunque a tale componente tutti gli incrementi previsti per la parte accessoria della retribuzione. La disposizione di cui al comma 1-bis non si applica alla dirigenza del Servizio sanitario nazionale e dall'attuazione del medesimo comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

1-quater. **La parte della retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati della prestazione non puo' essere corrisposta al dirigente responsabile qualora l'amministrazione di appartenenza**, decorso il periodo transitorio di sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di 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, **non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al Titolo II del citato decreto legislativo.**

2. Per gli incarichi di uffici dirigenziali di livello generale ai sensi dell'articolo 19, commi 3 e 4, con contratto individuale e' stabilito il trattamento economico fondamentale, assumendo come parametri di base i valori economici massimi contemplati dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, e sono determinati gli istituti del trattamento economico accessorio, collegato al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione ed ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze sono stabiliti i criteri per l'individuazione dei trattamenti accessori massimi, secondo principi di contenimento della spesa e di uniformità e perequazione.

3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.

4. Per il restante personale con qualifica dirigenziale indicato dall'articolo 3, comma 1, la retribuzione e' determinata ai sensi dell'articolo 2, commi 5 e 7, della legge 6 marzo 1992, n. 216, nonche' dalle successive modifiche ed integrazioni della relativa disciplina.

5. Il bilancio triennale e le relative leggi finanziarie, nell'ambito delle risorse da destinare ai miglioramenti economici delle categorie di personale di cui all'articolo 3, indicano te somme da destinare, in caso di perequazione, al riequilibrio del trattamento economico del restante personali dirigente civile e militare non contrattualizzato con il trattamento previsto dai contratti collettivi nazionali per i dirigenti del comparto ministeri, tenendo conto dei rispettivi trattamenti economici complessivi e degli incrementi comunque determinatisi a partire dal febbraio 1993, e secondo i criteri indicati nell'articolo 1, comma 2, della legge 2 ottobre 1997, n. 334.

6. I fondi per la perequazione di cui all'articolo 2 della legge 2 ottobre 1997, n.334, destinati al personale di cui all'articolo 3, comma 2, sono assegnati alle università e da queste utilizzati per l'incentivazione dell'impegno didattico dei professori e ricercatori universitari, con particolare riferimento al sostegno dell'innovazione didattica, delle attività di orientamento e tutorato, della diversificazione dell'offerta formativa. Le università possono destinare allo stesso scopo propri fondi, utilizzando anche le somme attualmente stanziate per il pagamento delle supplenze e degli affidamenti. Le università possono erogare, a valere sul proprio bilancio, appositi compensi incentivanti ai professori e ricercatori universitari che svolgono attività di ricerca nell'ambito dei progetti e dei programmi dell'Unione europea e internazionali. L'incentivazione, a valere sui fondi di cui all'articolo 2 della predetta legge n.334 del 1997, e' erogata come assegno aggiuntivo pensionabile.

7. I compensi spettanti in base a norme speciali ai dirigenti dei ruoli di cui all'articolo 23 o equiparati sono assorbiti nel trattamento economico attribuito ai sensi dei commi precedenti.

8. Ai fini della determinazione del trattamento economico accessorio le risorse che si rendono disponibili ai sensi del comma 7 confluiscono in appositi fondi istituiti presso ciascuna amministrazione, unitamente agli altri compensi previsti dal presente articolo.

9. **comma abrogato dal D.L. 28 MAGGIO 2004, N. 136, convertito con modificazioni dalla L. 27 LUGLIO 2004, N.186**.

Art. 40

Contratti collettivi nazionali e integrativi

(Art. 45 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 15 del d.lgs. n. 470 del 1993 e dall'art. 1 del d.lgs. n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 43, comma 1 del d.lgs. n. 80 del 1998)

1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonche' le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonche' quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilita' e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva e' consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

2. Tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, secondo le procedure di cui agli articoli 41, comma 5, e 47, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono definiti fino a un massimo di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono non più di quattro separate aree per la dirigenza. Una apposita sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio Sanitario nazionale, per gli effetti di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n.502, e successive modificazioni. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalita'.

3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica.

3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. **A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato** Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa puo' avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

3-ter. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata puo' provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis.

3-quater. **La Commissione** di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di 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, **fornisce, entro il 31 maggio di ogni anno, all'ARAN una graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali.** Tale graduatoria raggruppa le singole amministrazioni, per settori, su almeno tre livelli di merito, in funzione dei risultati di performance ottenuti. **La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito** assicurando l'invarianza complessiva dei relativi oneri nel comparto o nell'area di contrattazione.

3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilita' e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa e' correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di 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. **Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.** Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze e' fatto altresi' obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva. **Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo** di 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.

3-sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.

4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.

Art. 55-quater

Licenziamento disciplinare.

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale e' prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

2. **IL LICENZIAMENTO IN SEDE DISCIPLINARE e' disposto**, altresì, **nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento** e questo e' dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento e' senza preavviso.

LEGGE 7 agosto 2012, n. 135

"Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonche' misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario"

(in SO n. 173, relativo alla G.U. 14/8/2012, n. 189)

ex Decreto-Legge 6 luglio 2012, n. 95 *(GU n.156 del 6-7-2012 – S.O.n.141)*

Vigente al: 30.11.2015

Art. 5.

Riduzione di spese delle pubbliche amministrazioni

Omissis

11. **Nelle more dei rinnovi contrattuali** previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, **le amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettivita' e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione:**

a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unita' organizzativa di diretta responsabilità, nonche' al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;

b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

11-bis. Per gli stessi fini di cui al comma 11, **la misurazione e valutazione della performance individuale del personale e' effettuata dal dirigente** in relazione:

a) **al raggiungimento di specifici obiettivi** di gruppo o individuali;

b) **al contributo assicurato alla performance dell'unita' organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.**

11-ter. **Nella valutazione della performance individuale NON SONO CONSIDERATI i periodi di congedo di maternita', di paternita' e parentale.**

11-quater. **Ciascuna amministrazione monitora annualmente**, con il supporto dell'Organismo indipendente di valutazione, l'impatto della valutazione in termini di miglioramento della performance e sviluppo del personale, al fine di migliorare i sistemi di misurazione e valutazione in uso.

11-quinquies. **Ai dirigenti e al personale non dirigenziale CHE RISULTANO PIU' MERITEVOLI** in esito alla valutazione effettuata, comunque **non inferiori al 10 per cento della rispettiva totalita' dei dipendenti** oggetto della valutazione, secondo i criteri di cui ai commi 11 e 11-bis **e' attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso, nei limiti delle risorse disponibili** ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, **tra il 10 e il 30 per cento rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie,** secondo le modalita' stabilite nel sistema di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. **La presente disposizione si applica ai dirigenti con riferimento alla retribuzione di risultato**.

DECRETO LEGISLATIVO 1 agosto 2011, n. 141

Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15.

(*GU n. 194 del 22-8-2011*)

Art. 6

Norme transitorie

1. **La differenziazione retributiva in fasce** prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, **si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.** Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n.98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.

2. Fino alla data di emanazione dei decreti di cui all'articolo 19, comma 6-quater, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 1 del presente decreto, per gli enti locali i contratti stipulati in base a previsioni legislative, statutarie e regolamentari, nel rispetto delle limitazioni finanziarie sulla spesa del personale e sull'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato, che hanno superato i contingenti di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 ed in essere al 9 marzo 2011, possono essere mantenuti fino alla loro scadenza, fermo restando la valutabilita' della conformità dei contratti stessi e degli incarichi ad ogni altra disposizione normativa.

Note all'art. 6:

- Si riporta il testo dell'art.19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal presente decreto legislativo:

«Art. 19 (Criteri per la differenziazione delle valutazioni).

1. In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del presente decreto, compila una ***graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale****, distinto per livello generale e non,* ***e del personale non dirigenziale.***

*2****. In ogni graduatoria*** *di cui al comma 1* ***il personale e' distribuito in differenti livelli di performance in modo che:***

*a****) il venticinque per cento*** *e' collocato nella* ***fascia di merito alta****, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;*

b) ***il cinquanta per cento*** *e' collocato nella* ***fascia di merito intermedia****, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;*

c) ***il restante venticinque per cento*** *e' collocato* ***nella fascia di merito bassa****, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.*

3. ***Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio di cui al comma 2, con riferimento alla retribuzione di risultato.***

4. ***La contrattazione collettiva integrativa*** ***puo' prevedere deroghe alla percentuale del venticinque per cento di cui alla lettera a) del comma 2 in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere b) o c).*** ***La contrattazione puo' altresi' prevedere deroghe*** ***alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.***

5. Il Dipartimento della funzione pubblica provvede al ***monitoraggio delle deroghe*** *di cui al comma 4, al fine di verificare il rispetto dei principi di selettività e di meritocrazia e riferisce in proposito al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.*

6. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 ***non si applicano*** *al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non e' superiore a quindici e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non e' superiore a cinque.* ***In ogni caso, deve essere garantita l'attribuzione selettiva*** ***della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla perfomance****, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente.».*

- Si riporta il testo dell'art. 31 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal presente decreto legislativo:

«Art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale).

1. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.

2. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potesta' normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre. Si applica comunque quanto previsto dall'art. 19, comma 6.

3. Per premiare il merito e la professionalita', le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzano gli strumenti di cui all'art. 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f), nonche', adattandoli alla specificita' dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b). Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

4. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 1, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente titolo fino alla data di emanazione della disciplina regionale e locale.

5. Entro il 31 dicembre 2011, le regioni e gli enti locali trasmettono, anche attraverso i loro rappresentanti istituzionali, i dati relativi alla attribuzione al personale dipendente e dirigente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale alla Conferenza unificata che verifica l'efficacia delle norme adottate in attuazione dei principi di cui agli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1, anche al fine di promuovere l'adozione di eventuali misure di correzione e migliore adeguamento.».

*- **Il testo dell'art. 16, comma 5, del citato decreto-legge n. 98 del 2011**, e' il seguente:*

*«5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle gia' previste dalla normativa vigente, dall'art.12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, **possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi** previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. **La restante quota e' versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato**. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle provincie autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. **Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo e' accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani** di cui al comma 4 **e i conseguenti risparmi**. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il*

tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.».

*- **Per il testo dell'art. 19 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001**, si veda la nota all'art. 1.*

DLvo 27 ottobre 2009, n. 150

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.

(GU n.254 del 31-10-2009 - Suppl. Ordinario n. 197)

Testo coordinato ed aggiornato

sino alla LEGGE 11 agosto 2014, n. 114

(S.O. n. 70, alla G.U. 18.08.2014, n. 190)

Vigente al 01.01.2016

TITOLO II

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 2.

Oggetto e finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente Titolo disciplinano il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro e' disciplinato dall'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Art. 3.

Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della Qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonche' alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unita' organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. **Ogni amministrazione pubblica e' tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unita' organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti**, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13.

3. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

4. **Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa,** secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

5. **Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo e' condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.**

6. Fermo quanto previsto dall'articolo 13, dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

CAPO II
Il ciclo di gestione della performance

Art. 4.
Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonche' ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 5.
Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unita' organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce

condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

2. Gli obiettivi sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della Qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonche' da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla Qualità delle risorse disponibili.

Art. 6.

Monitoraggio della performance

1. Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

2. Ai fini di cui al comma 1, gli organi di indirizzo politico amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.

Art. 7.

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. **Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e**

individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. **La funzione di misurazione e valutazione delle performance e' svolta:**

a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonche' la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;

b) dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;

c) **dai dirigenti di ciascuna amministrazione**, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.

3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo:

a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;

b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. ***((8))***

AGGIORNAMENTO (8)

Il D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla **L. 11 agosto 2014, n. 114** ha disposto **(con l'art. 19, comma 9)** che "Al fine di concentrare l'attività' dell'Autorità' nazionale anticorruzione sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei

ministri, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto".

Art. 8.

Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonche' all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

g) la Qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. ***((8))***

AGGIORNAMENTO (8)

Il D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla **L. 11 agosto 2014, n. 114** ha disposto **(con l'art. 19, comma 9)** che "Al fine di concentrare l'attività' dell'Autorità' nazionale anticorruzione sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei

ministri, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto".

Art. 9.

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unita' organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità e' collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unita' organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. **Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale**. *((8))*

AGGIORNAMENTO (8)

Il D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla **L. 11 agosto 2014, n. 114** ha disposto **(con l'art. 19, comma 9)** che "Al fine di concentrare l'attività' dell'Autorità' nazionale anticorruzione sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto".

Art. 10.

Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la Qualità , comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

a) **entro il 31 gennaio**, un **documento programmatico triennale, denominato Piano della performance** da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonche' gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) un documento, da adottare **entro il 30 giugno**, denominato: **«Relazione sulla performance»** che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'articolo 13 e al Ministero dell'economia e delle finanze.

3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.

4. Per le amministrazioni dello Stato **il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro** di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

5. **In caso di mancata adozione del Piano della performance e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano,**

per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non puo' procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. ***((8))***

AGGIORNAMENTO (8)

Il D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla **L. 11 agosto 2014, n. 114** ha disposto **(con l'art. 19, comma 9)** che "Al fine di concentrare l'attività' dell'Autorità' nazionale anticorruzione sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto".

CAPO III

Trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 11.

((articolo abrogato dal D.LGS. 14 marzo 2013, n. 33)) ((5))

AGGIORNAMENTO (5)

Il **D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33** ha disposto **(con l'art. 52, comma 5)** che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità' di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10".

CAPO IV

Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance

Art. 12.

Soggetti

1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono:

a) un organismo centrale, denominato: «Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrita' delle amministrazioni pubbliche», di cui all'articolo 13;

b) gli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14;

c) l'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione;

d) i dirigenti di ciascuna amministrazione. ((8))

AGGIORNAMENTO (8)

Il D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla **L. 11 agosto 2014, n. 114** ha disposto **(con l'art. 19, comma 9)** che "Al fine di concentrare l'attività' dell'Autorità' nazionale anticorruzione sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto".

Art. 13.

Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità' delle amministrazioni pubbliche

1. In attuazione dell'articolo 4, comma 2, lettera f), della legge 4 marzo 2009, n. 15, e' istituita la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità' delle amministrazioni pubbliche, di seguito denominata "Commissione", che opera in posizione di indipendenza di giudizio e di valutazione e in piena autonomia, in collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e con il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ed eventualmente in raccordo con altri enti o istituzioni pubbliche, con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione, di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale, informando annualmente il Ministro per l'attuazione del programma di Governo sull'attività' svolta.

2. Mediante intesa tra la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'Anci, l'Upi e la Commissione sono definiti i protocolli di

collaborazione per la realizzazione delle attività di cui ai commi 5, 6 e 8.

3. L'Autorità' e' organo collegiale composto dal presidente e da quattro componenti scelti tra esperti di elevata professionalità, anche estranei all'amministrazione, con comprovate competenze in Italia e all'estero, sia nel settore pubblico che in quello privato, di notoria indipendenza e comprovata esperienza in materia di contrasto alla corruzione, di management e misurazione della performance, nonche' di gestione e valutazione del personale. Il presidente e i componenti sono nominati, tenuto conto del principio delle pari opportunità di genere, con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, previo parere favorevole delle Commissioni parlamentari competenti espresso a maggioranza dei due terzi dei componenti. Il presidente e' nominato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con il Ministro della giustizia e il Ministro dell'interno; i componenti sono nominati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione. Il presidente e i componenti dell'Autorita' non possono essere scelti tra persone che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nei tre anni precedenti la nomina e, in ogni caso, non devono avere interessi di qualsiasi natura in conflitto con le funzioni dell'Autorità'. I componenti sono nominati per un periodo di sei anni e non possono essere confermati nella carica.

4. La struttura operativa della Commissione e' diretta da un Segretario generale nominato con deliberazione della Commissione medesima tra soggetti aventi specifica professionalità ed esperienza gestionale-organizzativa nel campo del lavoro pubblico. La Commissione definisce con propri regolamenti le norme concernenti il proprio funzionamento e determina, altresì, i contingenti di personale di cui avvalersi entro il limite massimo di 30 unita'. Alla copertura dei posti si provvede esclusivamente mediante personale di altre amministrazioni in posizione di comando o fuori ruolo, cui si applica l'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, o mediante personale con contratto a tempo determinato. Nei limiti delle disponibilità di bilancio la Commissione puo' avvalersi di non piu' di 10 esperti di elevata professionalità ed esperienza sui temi della misurazione e della valutazione della performance e della prevenzione e della lotta alla corruzione, con contratti di diritto

privato di collaborazione autonoma. La Commissione, previo accordo con il Presidente dell'ARAN, puo' altresì avvalersi del personale e delle strutture dell'ARAN. Puo' inoltre richiedere indagini, accertamenti e relazioni all'Ispettorato per la funzione pubblica.

5. La Commissione indirizza, coordina e sovrintende all'esercizio delle funzioni di valutazione da parte degli Organismi indipendenti di cui all'articolo 14 e delle altre Agenzie di valutazione; a tale fine:

a) promuove sistemi e metodologie finalizzati al miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche;

b) assicura la trasparenza dei risultati conseguiti;

c) confronta le performance rispetto a standard ed esperienze, nazionali e internazionali;

d) favorisce, nella pubblica amministrazione, la cultura della trasparenza anche attraverso strumenti di prevenzione e di lotta alla corruzione;

e) favorisce la cultura delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative.

6. La Commissione nel rispetto dell'esercizio e delle responsabilità autonome di valutazione proprie di ogni amministrazione:

a) fornisce supporto tecnico e metodologico all'attuazione delle varie fasi del ciclo di gestione della performance;

b) definisce la struttura e le modalità di redazione del Piano e della Relazione di cui all'articolo 10;

c) verifica la corretta predisposizione del Piano e della Relazione sulla Performance delle amministrazioni centrali e, a campione, analizza quelli degli Enti territoriali, formulando osservazioni e specifici rilievi;

d) definisce i parametri e i modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7 in termini di efficienza e produttività;

e) adotta le linee guida per la predisposizione dei Programma triennale per la trasparenza e l'integrità' di cui all'articolo 11, comma 8, lettera a);

f) adotta le linee guida per la definizione degli Strumenti per la Qualità dei servizi pubblici;

g) definisce i requisiti per la nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 14;

h) promuove analisi comparate della performance delle amministrazioni pubbliche sulla base di indicatori di andamento gestionale e la loro diffusione attraverso la pubblicazione nei siti istituzionali ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;

i) redige la graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali di cui all'articolo 40, comma 3-quater, del decreto legislativo n. 165 del 2001; a tale fine svolge adeguata attività istruttoria e puo' richiedere alle amministrazioni dati, informazioni e chiarimenti;

l) promuove iniziative di confronto con i cittadini, le imprese e le relative associazioni rappresentative; le organizzazioni sindacali e le associazioni professionali; le associazioni rappresentative delle amministrazioni pubbliche; gli organismi di valutazione di cui all'articolo 14 e quelli di controllo interni ed esterni alle amministrazioni pubbliche;

m) definisce un programma di sostegno a progetti innovativi e sperimentali, concernenti il miglioramento della performance attraverso le funzioni di misurazione, valutazione e controllo; ***((8))***

n) predispone una relazione annuale sulla performance delle amministrazioni centrali e ne garantisce la diffusione attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;

o) sviluppa ed intrattiene rapporti di collaborazione con analoghe strutture a livello europeo ed internazionale;

p) realizza e gestisce, in collaborazione con il CNIPA il portale della trasparenza che contiene i piani e le relazioni di performance delle amministrazioni pubbliche. ***((8))***

7. ***((comma abrogato dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L.11 agosto 2014, n. 114))***.

8. Presso la Commissione e' istituita la Sezione per l'integrità' nelle amministrazioni pubbliche con la funzione di favorire, all'interno della amministrazioni pubbliche, la diffusione della legalità e della trasparenza e sviluppare interventi a favore della cultura dell'integrità'. La Sezione promuove la trasparenza e l'integrità' nelle amministrazioni pubbliche; a tale fine predispone le linee guida del

Programma triennale per l'integrità' e la trasparenza di cui articolo 11, ne verifica l'effettiva adozione e vigila sul rispetto degli obblighi in materia di trasparenza da parte di ciascuna amministrazione.

9. I risultati dell'attività' della Commissione sono pubblici. La Commissione assicura la disponibilità, per le associazioni di consumatori o utenti, i centri di ricerca e ogni altro osservatore qualificato, di tutti i dati sui quali la valutazione si basa e trasmette una relazione annuale sulle proprie attività al Ministro per l'attuazione del programma di Governo.

10. Dopo cinque anni, dalla data di costituzione, la Commissione affida ad un valutatore indipendente un'analisi dei propri risultati ed un giudizio sull'efficacia della sua attività e sull'adeguatezza della struttura di gestione, anche al fine di formulare eventuali proposte di integrazioni o modificazioni dei propri compiti. L'esito della valutazione e le eventuali raccomandazioni sono trasmesse al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e pubblicate sul sito istituzionale della Commissione.

11. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di organizzazione, le norme regolatrici dell'autonoma gestione finanziaria della Commissione e fissati i compensi per i componenti.

12. Con uno o piu' decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con i Ministri competenti, sono dettate disposizioni per il raccordo tra le attività della Commissione e quelle delle esistenti Agenzie di valutazione. Il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca di cui al Capo I del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, e' svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto dei principi generali di cui all'articolo 3 e in conformità ai poteri di indirizzo della Commissione di cui al comma 5.

13. Agli oneri derivanti dal presente articolo pari a due milioni di euro per l'anno 2009 e a 8 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010 si provvede nei limiti dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 4, comma 3, primo periodo, della legge 4 marzo 2009, n. 15. All'attuazione della lettera p) del comma 6 si provvede nell'ambito dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 4, comma 3, secondo periodo, della legge 4 marzo 2009, n. 15, ferme restando le risorse da

destinare alle altre finalità di cui al medesimo comma 3 dell'articolo 4. ((8))

AGGIORNAMENTO (3)

Il D.L. 29 dicembre 2010, n. 225, convertito con modificazioni dalla **L. 26 febbraio 2011, n. 10**, ha disposto **(con l'art. 2, comma 12-decies)** che la facoltà di essere collocati fuori ruolo, su richiesta, prevista dal presente articolo, comma 3, ultimo periodo, come modificato ai sensi del medesimo decreto-legge, si applica anche ai componenti in carica alla data di entrata in vigore della legge di conversione dello stesso decreto-legge che continuano ad operare fino al termine del mandato.

AGGIORNAMENTO (8)

Il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla **L. 11 agosto 2014, n. 114** ha disposto **(con l'art. 19, commi 1 e 2)** che l'Autorità' di vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 e' soppressa e i compiti e le funzioni svolti dall'Autorità' di vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture sono trasferiti all'Autorità' nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza (ANAC), di cui al presente articolo, che e' ridenominata Autorità nazionale anticorruzione. Ha inoltre disposto (con l'art. 19, comma 9) che "Al fine di concentrare l'attività' dell'Autorità' nazionale anticorruzione sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

Con riguardo al solo trasferimento delle funzioni di cui all'articolo 13, comma 6, lettere m) e p), del decreto legislativo n. 150 del 2009, relativamente ai progetti sperimentali e al Portale della trasparenza, detto trasferimento di funzioni deve avvenire previo accordo tra il Dipartimento della funzione pubblica e l'Autorità' nazionale anticorruzione, anche al fine di individuare i progetti che possono piu' opportunamente rimanere nell'ambito della medesima Autorità nazionale anticorruzione".

Art. 14.

Organismo indipendente di valutazione della performance

1. **Ogni amministrazione**, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, **si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.**

2. L'Organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

3. L'Organismo indipendente di valutazione e' nominato, sentita la Commissione di cui all'articolo 13, dall'organo di indirizzo politico-amministrativo per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti puo' essere rinnovato una sola volta.

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonche' alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13;

c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonche' dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;

f) e' responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13;

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità' di cui al presente Titolo;

h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonche' la rilevazione

della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione.

6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), e' condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

7. L'Organismo indipendente di valutazione e' costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 componenti dotati dei requisiti stabiliti dalla Commissione ai sensi dell'articolo 13, comma 6, lettera g), e di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. I loro curricula sono comunicati alla Commissione di cui all'articolo 13.

8. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

9. Presso l'Organismo indipendente di valutazione e' costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, **una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance**, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.

10. Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.

11. Agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento degli organismi di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse attualmente destinate ai servizi di controllo interno. ***((8))***

AGGIORNAMENTO (8)

Il D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla **L. 11 agosto 2014, n. 114** ha disposto **(con l'art. 19, comma 9)** che "Al fine di concentrare l'attività' dell'Autorità' nazionale anticorruzione sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei

ministri, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto".

Art. 15.

Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità'.

2. L'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione:

a) **emana** le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;

b) **definisce** in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b);

c) **verifica** il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;

d) **definisce** il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità' di cui all'articolo 11, nonche' gli eventuali aggiornamenti annuali.

Art. 16.

Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale

1. Negli ordinamenti delle regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3.

2. Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.

3. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale.

TITOLO III
MERITO E PREMI

CAPO I
Disposizioni generali

Art. 17.
Oggetto e finalità

1. Le disposizioni del presente titolo recano strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della Qualità della prestazione lavorativa informati a **principi di selettività e concorsualita' nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.**

2. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 18.
Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonche' valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. **E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di**

misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Art. 19.

Criteri per la differenziazione delle valutazioni

1. **In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente**, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del presente decreto, **compila una GRADUATORIA delle valutazioni individuali del personale dirigenziale**, distinto per livello generale e non, **e del personale non dirigenziale.**

2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale e' distribuito in differenti livelli di performance in modo che:

a) **il venticinque per cento** e' collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde **l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse** destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

b) **il cinquanta per cento** e' collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde **l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse** destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

c) **il restante venticinque per cento** e' collocato nella fascia di merito bassa, alla quale **non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio** collegato alla performance individuale. ***((4))***

3. Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio di cui al comma 2, con riferimento alla retribuzione di risultato. ***((4))***

4. La contrattazione collettiva integrativa puo' prevedere **deroghe** alla percentuale del venticinque per cento di cui alla lettera a) del comma 2 in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere b) o c). La contrattazione puo' altresì prevedere **deroghe** alla

composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.

5. Il Dipartimento della funzione pubblica provvede al monitoraggio delle deroghe di cui al comma 4, al fine di verificare il rispetto dei principi di selettività e di meritocrazia e riferisce in proposito al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

6. **Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non e' superiore a quindici e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non e' superiore a cinque.** In ogni caso, **deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance**, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente.

AGGIORNAMENTO (4)

Il **D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141** ha disposto **(con l'art. 6, comma 1)** che "La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111".

CAPO II
Premi

Art. 20.
Strumenti

1. Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:

a) il bonus annuale delle eccellenze, di cui all'articolo 21;

b) il premio annuale per l'innovazione, di cui all'articolo 22;

c) le progressioni economiche, di cui all'articolo 23;

d) le progressioni di carriera, di cui all'articolo 24;

e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'articolo 25;

f) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'articolo 26.

2. Gli incentivi di cui alle lettere a), b), c), ed e) del comma 1 sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Art. 21.
Bonus annuale delle eccellenze

1. **E' istituito**, nell'ambito delle risorse di cui al comma 3-bis dell'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 57, comma 1, lettera c), del presente decreto, **il bonus annuale delle eccellenze** al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si e' collocato **nella fascia di merito alta nelle rispettive graduatorie** di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a). Il bonus e' assegnato alle performance eccellenti individuate in **non piu' del cinque per cento del personale,** dirigenziale e non, che si e' collocato nella predetta fascia di merito alta.

2. Nei limiti delle risorse disponibili, la contrattazione collettiva nazionale determina l'ammontare del bonus annuale delle eccellenze.

3. Il personale premiato con il bonus annuale di cui al comma 1 puo' accedere agli strumenti premianti di cui agli articoli 22 e 26 a condizione che rinunci al bonus stesso.

4. Entro il mese di aprile di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, a conclusione del processo di valutazione della performance, assegnano al personale il bonus annuale relativo all'esercizio precedente.

Art. 22.

Premio annuale per l'innovazione

1. **Ogni amministrazione pubblica istituisce un premio annuale per l'innovazione, di valore pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza**, di cui all'articolo 21, **per ciascun dipendente premiato**.

2. Il premio viene assegnato al miglior progetto realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.

3. L'assegnazione del premio per l'innovazione compete all'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'articolo 14, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.

4. Il progetto premiato e' l'unico candidabile al Premio nazionale per l'innovazione nelle amministrazioni pubbliche, promosso dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

Art. 23.

Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. **Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.**

3. **La collocazione nella fascia di merito alta** ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), **per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche**.

Art. 24.

Progressioni di carriera

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, **le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso CONCORSI PUBBLICI, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno,** nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno e' finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.

3. **La collocazione nella fascia di merito alta**, di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a), **per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera.**

Art. 25.

Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.

2. **La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio** per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

Art. 26.

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono e valorizzano i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:

a) **promuovono l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione** in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;

b) **favoriscono la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze** dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.

2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili di ciascuna amministrazione.

Art. 27.

Premio di efficienza

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, **una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e**

innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni e' destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, **il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.**

2. **Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance**, **validati dall'Organismo di valutazione** di cui all'articolo 14 e verificati dal Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

3. Le risorse di cui al comma 1 per le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e i relativi enti dipendenti, nonche' per gli enti locali possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance e validati dal proprio organismo di valutazione.

Art. 28.

Qualità dei servizi pubblici

1. Il comma 2 dell'articolo 11 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, e' sostituito dal seguente:

> «2. Le modalità di definizione, adozione e pubblicizzazione degli standard di Qualità , i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della Qualità dei servizi, le condizioni di tutela degli utenti, nonche' i casi e le modalità di indennizzo automatico e forfettario all'utenza per mancato rispetto degli standard di Qualità sono stabilite con direttive, aggiornabili annualmente, del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità' nelle amministrazioni pubbliche. Per quanto riguarda i servizi erogati direttamente o indirettamente dalle regioni e dagli enti locali, si provvede con atti di indirizzo e coordinamento adottati d'intesa con la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità' nelle amministrazioni pubbliche.».

CAPO III

Norme finali, transitorie e abrogazioni

Art. 29.

Inderogabilità

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 31, per le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e per gli enti locali, **le disposizioni del presente Titolo hanno carattere imperativo, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nei contratti collettivi** ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, **a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.**

Art. 30.

Norme transitorie e abrogazioni

1. La Commissione di cui all'articolo 13 e' costituita entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

2. Gli Organismi indipendenti di cui all'articolo 14 sono costituiti entro il 30 aprile 2010. Fino alla loro costituzione continuano ad operare gli uffici e i soggetti preposti all'attività' di valutazione e controllo strategico di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

3. In sede di prima attuazione del presente decreto, gli Organismi indipendenti di cui all'articolo 14 provvedono, entro il 30 settembre 2010, sulla base degli indirizzi della Commissione di cui all'articolo 13 a definire i sistemi di valutazione della performance di cui all'articolo 7 in modo da assicurarne la piena operatività a decorrere dal 1° gennaio 2011. La Commissione effettua il monitoraggio sui parametri e i modelli di riferimento dei predetti sistemi ai sensi dell'articolo 13, comma 6, lettera d).

4. A decorrere dal 30 aprile 2010 sono abrogate le seguenti disposizioni del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286:

a) il terzo periodo dell'articolo 1, comma 2, lettera a);

b) l'articolo 1, comma 6;

c) l'articolo 5;

d) l'articolo 6, commi 2 e 3;

e) l'articolo 11, comma 3.

Art. 31.

Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale

1. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.

2. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre. Si applica comunque quanto previsto dall'articolo 19, comma 6. ***((4))***

3. Per premiare il merito e la professionalità, le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzano gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f), nonche', adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b). Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

4. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 1, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento si

applicano le disposizioni previste nel presente titolo fino alla data di emanazione della disciplina regionale e locale.

5. Entro il 31 dicembre 2011, le regioni e gli enti locali trasmettono, anche attraverso i loro rappresentanti istituzionali, i dati relativi alla attribuzione al personale dipendente e dirigente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale alla Conferenza unificata che verifica l'efficacia delle norme adottate in attuazione dei principi di cui agli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1, anche al fine di promuovere l'adozione di eventuali misure di correzione e migliore adeguamento.

AGGIORNAMENTO (4)

Il **D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141** ha disposto **(con l'art. 6, comma 1)** che "La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111".

Riferimento all'introduzione "*Inquadramento sistematico e principi generali del sistema di misurazione e valutazione della performance* "

NOTA* (2)** In attuazione di quanto disposto dall'art. 19, comma 10, del decreto-legge n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, **il Governo dovrà emanare un regolamento in materia di misurazione e valutazione della *performance in relazione al quale si potrebbe determinare la necessità di procedere a una revisione del presente Sistema (per le modifiche, cfr. disposizioni transitorie e finali).

LEGGE 11 AGOSTO 2014, N. 114

Testo del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 (in Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 144 del 24 giugno 2014), **coordinato** con la legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114, recante: «***Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari.***».

(GU n.190 del 18-8-2014 - Suppl. Ordinario n. 70)

Art. 19

Soppressione dell'Autorita' per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell'Autorita' nazionale anticorruzione.

omissis

9. Al fine di concentrare l'attività' **dell'Autorità' nazionale anticorruzione** sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, **le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance,** di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, **sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto**. ***Con riguardo al solo***

trasferimento delle funzioni di cui all'art. 13, comma 6, lettere m) e p), del decreto legislativo n. 150 del 2009, relativamente ai progetti sperimentali e al Portale della trasparenza, detto trasferimento di funzioni deve avvenire previo accordo tra il Dipartimento della funzione pubblica e l'Autorita' nazionale anticorruzione, anche al fine di individuare i progetti che possono piu' opportunamente rimanere nell'ambito della medesima Autorita' nazionale anticorruzione.

10. **Con regolamento da emanare** ai sensi dell'art. 17, comma 2, della *legge 23 agosto 1988, n. 400*, **entro 180 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, il Governo provvede a riordinare le funzioni di cui al comma 9 in materia di misurazione e valutazione della performance,** sulla base delle seguenti norme generali regolatrici della materia:

(a) revisione e semplificazione degli adempimenti a carico delle amministrazioni pubbliche, al fine di valorizzare le premialita' nella valutazione della performance, organizzativa e individuale, anche utilizzando le risorse disponibili *ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111;*

b) **progressiva integrazione del ciclo della performance con la programmazione finanziaria;**

c) raccordo con il sistema dei controlli interni;

d) ***valutazione indipendente*** **dei sistemi e risultati;**

e) **conseguente revisione della disciplina degli organismi indipendenti di valutazione.**

11. **Il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri puo' avvalersi** ai sensi dell'art. 17, comma 14,

della legge 15 maggio 1997, n. 127, **di personale in posizione di fuori ruolo o di comando per lo svolgimento delle funzioni relative alla misurazione e valutazione della performance.**

LEGGE 7 agosto 2015, n. 124

Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.
(GU Serie Generale n.187 del 13-8-2015)

Art. 1

Carta della cittadinanza digitale

1. Al fine di garantire ai cittadini e alle imprese, anche attraverso l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, il diritto di accedere a tutti i dati, i documenti e i servizi di loro interesse in modalita' digitale, nonche' al fine di garantire la semplificazione nell'accesso ai servizi alla persona, riducendo la necessità dell'accesso fisico agli uffici pubblici, il Governo e' delegato ad adottare, **entro dodici mesi** dalla data di entrata in vigore della presente legge, con invarianza delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, **uno o piu' decreti legislativi volti a modificare e integrare**, anche disponendone la delegificazione, **il codice dell'amministrazione digitale**, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, di seguito denominato «CAD», nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) **individuare strumenti per definire il livello minimo di sicurezza, qualità, fruibilità, accessibilità e tempestività dei servizi on line delle amministrazioni pubbliche**; **prevedere, a tal fine, speciali regimi sanzionatori e premiali** per le amministrazioni stesse;

b) **ridefinire e semplificare i procedimenti amministrativi**, in relazione alle esigenze di celerita', certezza dei tempi e trasparenza nei confronti dei cittadini e delle imprese, mediante una disciplina basata sulla loro digitalizzazione e per la piena realizzazione del principio «innanzitutto digitale» (digital first), nonche' l'organizzazione e le procedure interne a ciascuna amministrazione;

c) **garantire,** in linea con gli obiettivi dell'Agenda digitale europea, **la disponibilità di connettivita' a banda larga e ultralarga e l'accesso alla rete internet presso gli uffici pubblici e altri luoghi** che, per la loro funzione, richiedono le suddette dotazioni, anche attribuendo carattere prioritario, nei bandi per accedere ai finanziamenti pubblici per la realizzazione della strategia italiana per la banda ultralarga, all'infrastrutturazione con reti a banda ultralarga nei settori scolastico, sanitario e turistico, agevolando in quest'ultimo settore la realizzazione di un'unica rete wi-fi ad accesso libero, con autenticazione tramite Sistema pubblico per la gestione dell'identità' digitale (SPID), presente in tutti i luoghi di particolare interesse turistico, e prevedendo la possibilità di estendere il servizio anche ai non residenti in Italia, nonche' prevedendo che la porzione di banda non utilizzata dagli uffici pubblici sia messa a

disposizione degli utenti, anche non residenti, attraverso un sistema di autenticazione tramite SPID; garantire l'accesso e il riuso gratuiti di tutte le informazioni prodotte e detenute dalle amministrazioni pubbliche in formato aperto, l'alfabetizzazione digitale, la partecipazione con modalità telematiche ai processi decisionali delle istituzioni pubbliche, la piena disponibilità dei sistemi di pagamento elettronico nonche' la riduzione del divario digitale sviluppando le competenze digitali di base;

d) **ridefinire il Sistema pubblico di connettivita'** al fine di semplificare le regole di cooperazione applicativa tra amministrazioni pubbliche e di favorire l'adesione al Sistema da parte dei privati, garantendo la sicurezza e la resilienza dei sistemi;

e) **definire i criteri di digitalizzazione del processo di misurazione e valutazione della performance** per permettere un coordinamento a livello nazionale;

f) **coordinare e razionalizzare le vigenti disposizioni di legge in materia di strumenti di identificazione, comunicazione e autenticazione in rete** con la disciplina di cui all'articolo 64 del CAD e la relativa normativa di attuazione in materia di SPID, anche al fine di promuovere l'adesione da parte delle amministrazioni pubbliche e dei privati al predetto SPID;

g) **favorire l'elezione di un domicilio digitale da parte di cittadini e imprese** ai fini dell'interazione con le amministrazioni, anche mediante sistemi di comunicazione non ripudiabili, garantendo l'adozione di soluzioni idonee a consentirne l'uso anche in caso di indisponibilita' di adeguate infrastrutture e dispositivi di comunicazione o di un inadeguato livello di alfabetizzazione informatica, in modo da assicurare, altresi', la piena accessibilita' mediante l'introduzione, compatibilmente con i vincoli di bilancio, di modalita' specifiche e peculiari, quali, tra le altre, quelle relative alla lingua italiana dei segni;

h) **semplificare le condizioni di esercizio dei diritti e l'accesso ai servizi di interesse dei cittadini e assicurare la conoscibilita' della normativa e degli strumenti di sostegno della maternita' e della genitorialita' corrispondenti al profilo dei richiedenti**, attraverso l'utilizzo del sito internet dell'Istituto nazionale della previdenza sociale collegato con i siti delle amministrazioni regionali e locali, attivabile al momento dell'iscrizione anagrafica della figlia o del figlio nato o adottato, secondo modalita' e procedure che garantiscano la certezza e la riservatezza dei dati;

i) **razionalizzare gli strumenti di coordinamento e collaborazione delle amministrazioni pubbliche** al fine di conseguire obiettivi di ottimizzazione della spesa nei processi di digitalizzazione favorendo l'uso di software open source, tenendo comunque conto di una valutazione tecnico-economica delle soluzioni disponibili, nonche' obiettivi di risparmio energetico;

l) **razionalizzare i meccanismi e le strutture deputati alla governance in materia di digitalizzazione**, al fine di semplificare i processi decisionali;

m) **semplificare le modalita' di adozione delle regole tecniche e assicurare la neutralita' tecnologica delle disposizioni del CAD,** semplificando allo stesso tempo il CAD medesimo in modo che contenga esclusivamente principi di carattere generale;

n) **ridefinire le competenze dell'ufficio dirigenziale di cui all'articolo 17, comma 1, del CAD,** con la previsione della possibilita' di collocazione alle dirette dipendenze dell'organo politico di vertice di un responsabile individuato nell'ambito dell'attuale dotazione organica di fatto del medesimo ufficio, dotato di adeguate competenze tecnologiche e manageriali, per la transizione alla modalita' operativa digitale e dei conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, di servizi facilmente utilizzabili e di qualita', attraverso una maggiore efficienza ed economicita';

o) **adeguare il testo delle disposizioni vigenti alle disposizioni adottate a livello europeo**, al fine di garantirne la coerenza, e coordinare formalmente e sostanzialmente il testo delle disposizioni vigenti, anche contenute in provvedimenti diversi dal CAD, apportando le modifiche necessarie per garantire la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa e per adeguare, aggiornare e semplificare il linguaggio normativo e coordinare le discipline speciali con i principi del CAD al fine di garantirne la piena esplicazione;

p) **adeguare l'ordinamento alla disciplina europea in materia di identificazione elettronica e servizi fiduciari per le transazioni elettroniche**;

q) **prevedere che i pagamenti digitali ed elettronici effettuati con qualsiasi modalita' di pagamento**, ivi incluso l'utilizzo per i micropagamenti del credito telefonico, costituiscano il mezzo principale per i pagamenti dovuti nei confronti della pubblica amministrazione e degli esercenti servizi di pubblica utilita';

r) **indicare esplicitamente le norme abrogate,** fatta salva l'applicazione dell'articolo 15 delle disposizioni sulla legge in generale premesse al codice civile.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati su proposta del Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa acquisizione del parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e del parere del Consiglio di Stato, che sono resi nel termine di quarantacinque giorni dalla data di trasmissione di ciascuno schema di decreto legislativo, decorso il quale il Governo puo' comunque procedere. Lo schema di ciascun decreto legislativo e' successivamente trasmesso alle Camere per l'espressione dei pareri della Commissione parlamentare per la semplificazione e delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che si pronunciano nel termine di sessanta giorni dalla data di trasmissione, decorso il quale il decreto legislativo puo' essere comunque adottato. Se il termine previsto per il parere cade nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto al comma 1 o successivamente, la scadenza

medesima e' prorogata di novanta giorni. Il Governo, qualora non intenda conformarsi ai pareri parlamentari, trasmette nuovamente i testi alle Camere con le sue osservazioni e con eventuali modificazioni, corredate dei necessari elementi integrativi di informazione e motivazione. Le Commissioni competenti per materia possono esprimersi sulle osservazioni del Governo entro il termine di dieci giorni dalla data della nuova trasmissione. Decorso tale termine, i decreti possono comunque essere adottati.

3. **Entro dodici mesi** dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo puo' adottare, nel rispetto dei principi e criteri direttivi e della procedura di cui al presente articolo, **uno o piu' decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive**.

Art. 4

Norme per la semplificazione e l'accelerazione dei procedimenti amministrativi

1. Con regolamento da emanare, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, **entro centottanta giorni** dalla data di entrata in vigore della presente legge, **sono dettate norme di semplificazione e accelerazione dei procedimenti amministrativi**, sulla base delle seguenti norme generali regolatrici della materia:

a) **individuazione dei tipi di procedimento amministrativo,** relativi a rilevanti insediamenti produttivi, a opere di interesse generale o all'avvio di attivita' imprenditoriali, ai quali possono essere applicate le misure di cui alle lettere c) e seguenti;

b) **individuazione in concreto da parte del Presidente del Consiglio dei ministri,** previa deliberazione del Consiglio dei ministri, nell'ambito dei tipi di procedimento indicati alla lettera a), **dei singoli interventi** con positivi effetti sull'economia o sull'occupazione per i quali adottare le misure di cui alle lettere c) e seguenti;

c) **previsione, per ciascun procedimento, dei relativi termini**, ridotti in misura non superiore al 50 per cento rispetto a quelli applicabili ai sensi dell'articolo 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni;

d) **per i procedimenti di cui alla lettera b), attribuzione, previa delibera del Consiglio dei ministri, di poteri sostitutivi** al Presidente del Consiglio dei ministri o a un suo delegato;

e) **previsione,** per i procedimenti in cui siano coinvolte amministrazioni delle regioni e degli enti locali, **di idonee forme di raccordo** per la definizione dei poteri sostitutivi di cui alla lettera d);

f) **definizione dei criteri di individuazione di personale in servizio presso le amministrazioni pubbliche, in possesso di specifiche**

competenze tecniche e amministrative, di cui possono avvalersi i titolari dei poteri sostitutivi di cui alla lettera d) senza riconoscimento di trattamenti retributivi ulteriori rispetto a quelli in godimento e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Note all'art. 4:

Si riporta il testo del comma 2, dell'articolo 17, della legge 23 agosto 1988, n. 400 (Disciplina dell'attivita' di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri), pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale 12 settembre 1988, n. 214:
«2. Con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, sentito il Consiglio di Stato e previo parere delle Commissioni parlamentari competenti in materia, che si pronunciano entro trenta giorni dalla richiesta, sono emanati i regolamenti per la disciplina delle materie, non coperte da riserva assoluta di legge prevista dalla Costituzione, per le quali le leggi della Repubblica, autorizzandol'esercizio della potesta' regolamentare del Governo, determinano le norme generali regolatrici della materia e dispongono l'abrogazione delle norme vigenti, con effetto dall'entrata in vigore delle norme regolamentari.».

Per il riferimento all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, vedasi nelle Note all'art. 1.

Si riporta il testo dell'articolo 2 della citata legge 7 agosto 1990, n. 241:
«Art. 2. (Conclusione del procedimento)
1. Ove il procedimento consegua obbligatoriamente ad un'istanza, ovvero debba essere iniziato d'ufficio, le pubbliche amministrazioni hanno il dovere di concluderlo mediante l'adozione di un provvedimento espresso. Se ravvisano la manifesta irricevibilita', inammissibilita', improcedibilita' o infondatezza della domanda, le pubbliche amministrazioni concludono il procedimento con un provvedimento espresso redatto in forma semplificata, la cui motivazione puo' consistere in un sintetico riferimento al punto di fatto o di diritto ritenuto risolutivo.
2. Nei casi in cui disposizioni di legge ovvero i provvedimenti di cui ai commi 3, 4 e 5 non prevedono un termine diverso, i procedimenti amministrativi di competenza delle amministrazioni statali e degli entipubblici nazionali devono concludersi entro il termine di trenta giorni.
3. Con uno o piu' decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta dei Ministri competenti e di concerto con i Ministri per la pubblica amministrazione e l'innovazione e per la semplificazione normativa, sono individuati i termini non superiori a novanta giorni entro i quali devono concludersi i procedimenti di competenza delle amministrazioni statali. Gli enti pubblici nazionali stabiliscono, secondo i propri ordinamenti, i termini non superiori a novanta giorni entro i quali devono concludersi i procedimenti di propria competenza.
4. Nei casi in cui, tenendo conto della sostenibilita' dei tempi sotto il profilo dell'organizzazione amministrativa, della natura degli interessi pubblici tutelati e della particolare complessita' del procedimento, sono indispensabili termini superiori a novanta giorni per la conclusione dei procedimenti di competenza delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali, i decreti di cui al comma 3 sono adottati su proposta anche dei Ministri per la pubblica amministrazione e l'innovazione e per la semplificazione normativa e previa deliberazione del Consiglio dei ministri. I termini ivi previsti non possono comunque superare i centottanta giorni, con la sola esclusione dei procedimenti di acquisto della cittadinanza italiana e di quelli riguardanti l'immigrazione.
5. Fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni normative, le autorita' di garanzia e di vigilanza disciplinano, in conformita' ai propri ordinamenti, i termini di conclusione dei procedimenti di rispettiva competenza.
6. I termini per la conclusione del procedimento decorrono dall'inizio del procedimento d'ufficio o dal ricevimento della domanda, se il procedimento e' ad iniziativa di parte.
7. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 17, i termini di cui ai commi 2, 3, 4 e 5 del presente articolo possono essere sospesi, per una sola volta e per un periodo non superiore a trenta giorni, per l'acquisizione di informazioni o di certificazioni relative a fatti, stati o qualita' non attestati in documenti gia' in possesso dell'amministrazione stessa o non direttamente acquisibili presso altre pubbliche amministrazioni. Si applicano le disposizioni dell'articolo 14, comma 2.
8. La tutela in materia di silenzio dell'amministrazione e' disciplinata dal codice del processo amministrativo, di cui al decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104. Le sentenze passate in giudicato che accolgono il ricorso proposto avverso il silenzio inadempimento dell'amministrazione sono trasmesse, in via telematica, alla Corte dei conti.

9. **La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonche' di responsabilita' disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente.**

9-bis. L'organo di governo individua, nell'ambito delle figure apicali dell'amministrazione, il soggetto cui attribuire il potere sostitutivo in caso di inerzia. Nell'ipotesi di omessa individuazione il potere sostitutivo si considera attribuito al dirigente generale o, in mancanza, al dirigente preposto all'ufficio o in mancanza al funzionario di piu' elevato livello presente nell'amministrazione. Per ciascun procedimento, sul sito internet istituzionale dell'amministrazione e' pubblicata, in formato tabellare e con collegamento ben visibile nella homepage, l'indicazione del soggetto a cui e' attribuito il potere sostitutivo e a cui l'interessato puo' rivolgersi ai sensi e per gli effetti del comma 9-ter. Tale soggetto, in caso di ritardo, comunica senza indugio il nominativo del responsabile, ai fini della valutazione dell'avvio del procedimento disciplinare, secondo le disposizioni del proprio ordinamento e dei contratti collettivi nazionali di lavoro, e, in caso di mancata ottemperanza alle disposizioni del presente comma, assume la sua medesima responsabilita' oltre a quella propria.

9-ter. Decorso inutilmente il termine per la conclusione del procedimento o quello superiore di cui al comma 7, il privato puo' rivolgersi al responsabile di cui al comma 9-bis perche', entro un termine pari alla meta' di quello originariamente previsto, concluda il procedimento attraverso le strutture competenti o con la nomina di un commissario.

9-quater. Il responsabile individuato ai sensi del comma 9-bis, entro il 30 gennaio di ogni anno, comunica all'organo di governo, i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei quali non e' stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti. Le Amministrazioni provvedono all'attuazione del presente comma, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

9-quinquies. Nei provvedimenti rilasciati in ritardo su istanza di parte sono espressamente indicati il termine previsto dalla legge o dai regolamenti e quello effettivamente impiegato.».

Art. 7

Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza

1. Il Governo e' delegato ad adottare, **entro sei mesi** dalla data di entrata in vigore della presente legge, **uno o piu' decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni,** nel rispetto dei principi e criteri direttivi stabiliti dall'articolo 1, comma 35, della legge 6 novembre 2012, n. 190, nonche' dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) **ridefinizione e precisazione dell'ambito soggettivo di applicazione degli obblighi e delle misure in materia di trasparenza;**

b) **previsione di misure organizzative**, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, **anche ai fini della valutazione dei risultati**, per la pubblicazione nel sito istituzionale dell'ente di appartenenza delle informazioni concernenti:

1) **le fasi dei procedimenti di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti pubblici;**

2) **il tempo medio di attesa per le prestazioni sanitarie** di ciascuna struttura del Servizio sanitario nazionale;

3) **il tempo medio dei pagamenti relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture,** l'ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici, aggiornati periodicamente;

4) **le determinazioni dell'organismo di valutazione**;

c) **riduzione e concentrazione degli oneri gravanti in capo alle amministrazioni pubbliche**, ferme restando le previsioni in materia di verifica, controllo e sanzioni;

d) **precisazione dei contenuti e del procedimento di adozione del Piano nazionale anticorruzione, dei piani di prevenzione della corruzione e della relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione,** anche attraverso la modifica della relativa disciplina legislativa, anche ai fini della maggiore efficacia dei controlli in fase di attuazione, della differenziazione per settori e dimensioni, **del coordinamento con gli strumenti di misurazione e valutazione delle performance** nonche' dell'individuazione dei principali rischi e dei relativi rimedi; conseguente ridefinizione dei ruoli, dei poteri e delle responsabilità dei soggetti interni che intervengono nei relativi processi;

e) **razionalizzazione e precisazione degli obblighi di pubblicazione nel sito istituzionale**, ai fini di eliminare le duplicazioni e di consentire che tali obblighi siano assolti attraverso la pubblicita' totale o parziale di banche dati detenute da pubbliche amministrazioni;

f) **definizione,** in relazione alle esigenze connesse allo svolgimento dei compiti istituzionali e fatto salvo quanto previsto dall'articolo 31 della legge 3 agosto 2007, n. 124, e successive modificazioni, **dei diritti dei membri del Parlamento** inerenti all'accesso ai documenti amministrativi e alla verifica dell'applicazione delle norme sulla trasparenza amministrativa, nonche' dei limiti derivanti dal segreto o dal divieto di divulgazione e dei casi di esclusione a tutela di interessi pubblici e privati;

g) **individuazione dei soggetti competenti all'irrogazione delle sanzioni** per la violazione degli obblighi di trasparenza;

h) fermi restando gli obblighi di pubblicazione, **riconoscimento della liberta' di informazione** attraverso il diritto di accesso, anche per via telematica, di chiunque, indipendentemente dalla titolarita' di situazioni giuridicamente rilevanti, ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento e nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche; semplificazione delle procedure di iscrizione negli elenchi dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativi di

infiltrazione mafiosa istituiti ai sensi dell'articolo 1, comma 52, della legge 6 novembre 2012, n. 190, e successive modificazioni, con modifiche della relativa disciplina, mediante l'unificazione o l'interconnessione delle banche dati delle amministrazioni centrali e periferiche competenti, e previsione di un sistema di monitoraggio semestrale, finalizzato all'aggiornamento degli elenchi costituiti presso le Prefetture - Uffici territoriali del Governo; previsione di sanzioni a carico delle amministrazioni che non ottemperano alle disposizioni normative in materia di accesso, di procedure di ricorso all'Autorita' nazionale anticorruzione in materia di accesso civico e in materia di accesso ai sensi della presente lettera, nonche' della tutela giurisdizionale ai sensi dell'articolo 116 del codice del processo amministrativo, di cui all'allegato 1 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104, e successive modificazioni.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati su proposta del Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa acquisizione del parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e del parere del Consiglio di Stato, che sono resi nel termine di quarantacinque giorni dalla data di trasmissione di ciascuno schema di decreto legislativo, decorso il quale il Governo puo' comunque procedere. Lo schema di ciascun decreto legislativo e' successivamente trasmesso alle Camere per l'espressione dei pareri della Commissione parlamentare per la semplificazione e delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che si pronunciano nel termine di sessanta giorni dalla data di trasmissione, decorso il quale il decreto legislativo puo' essere comunque adottato. Se il termine previsto per il parere cade nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto al comma 1 o successivamente, la scadenza medesima e' prorogata di novanta giorni. Il Governo, qualora non intenda conformarsi ai pareri parlamentari, trasmette nuovamente i testi alle Camere con le sue osservazioni e con eventuali modificazioni, corredate dei necessari elementi integrativi di informazione e motivazione. Le Commissioni competenti per materia possono esprimersi sulle osservazioni del Governo entro il termine di dieci giorni dalla data della nuova trasmissione. Decorso tale termine, i decreti possono comunque essere adottati.

3. In attesa della realizzazione del sistema unico nazionale di cui all'articolo 2, comma 82, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, il Governo e' delegato ad adottare, **entro otto mesi** dalla data di entrata in vigore della presente legge, **uno o piu' decreti legislativi per la ristrutturazione e la razionalizzazione delle spese relative alle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera i-bis), del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115**, anche se rese anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

a) **revisione delle voci di listino per prestazioni obbligatorie**, tenendo conto dell'evoluzione dei costi e dei servizi, in modo da conseguire un risparmio di spesa di almeno il 50 per cento rispetto alle tariffe stabilite con il decreto del Ministro delle comunicazioni 26 aprile 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 104 del 7 maggio 2001;

b) **adozione di un tariffario per le prestazioni funzionali alle operazioni di intercettazione** sulla base del costo medio per tipologia di prestazione rilevato dall'amministrazione giudiziaria nel biennio precedente, al fine di conseguire un risparmio di spesa complessivo pari almeno al 50 per cento;

c) **definizione dei criteri e delle modalita' per l'adeguamento delle spettanze relative alle operazioni di intercettazione** in conseguenza delle innovazioni scientifiche, tecnologiche e organizzative;

d) **armonizzazione delle disposizioni previste dal testo unico** di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, **in materia di liquidazione delle spese di intercettazione,** anche al fine di velocizzare le operazioni di pagamento;

e) **abrogazione di ogni altra disposizione precedente incompatibile** con i principi di cui al presente comma.

4. I decreti legislativi di cui al comma 3 sono adottati su proposta del Ministro della giustizia, previa acquisizione del parere del Consiglio di Stato, che e' reso nel termine di quarantacinque giorni dalla data di trasmissione di ciascuno schema di decreto legislativo, decorso il quale il Governo puo' comunque procedere. Lo schema di ciascun decreto legislativo e' successivamente trasmesso alle Camere per l'espressione dei pareri delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che si pronunciano nel termine di sessanta giorni dalla data di trasmissione, decorso il quale il decreto legislativo puo' essere comunque adottato. Se il termine previsto per il parere cade nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto al comma 3 o successivamente, la scadenza medesima e' prorogata di novanta giorni. Il Governo, qualora non intenda conformarsi ai pareri parlamentari, trasmette nuovamente i testi alle Camere con le sue osservazioni e con eventuali modificazioni, corredate dei necessari elementi integrativi di informazione e motivazione. Le Commissioni competenti per materia possono esprimersi sulle osservazioni del Governo entro il termine di dieci giorni dalla data della nuova trasmissione. Decorso tale termine, i decreti possono comunque essere adottati.

5. **Entro dodici mesi** dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi di cui ai commi 1 e 3, il Governo puo' adottare, nel rispetto dei principi e criteri direttivi e della procedura di cui al presente articolo, **uno o piu' decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive.**

Art. 14

Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche

1. **Le amministrazioni pubbliche**, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, **adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione**,

anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalita' spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa **che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalita',** garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalita' e della progressione di carriera. **L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche.** Le amministrazioni pubbliche adeguano altresi' i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonche' sulla qualita' dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

2. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialita', aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

3. Con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

4. Gli organi costituzionali, nell'ambito della loro autonomia, possono definire modalita' e criteri per l'adeguamento dei rispettivi ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3.

5. **All'articolo 596 del codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, sono apportate le seguenti modificazioni**:

a) dopo il comma 1 e' inserito il seguente:

> «1-bis. Il fondo di cui al comma 1 e' finanziato per l'importo di 2 milioni di euro per l'anno 2015 e di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016 e 2017. Al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione, per ciascuno degli anni 2015, 2016 e 2017, della quota nazionale del Fondo per lo sviluppo e la coesione, programmazione 2014-2020, di cui all'articolo 1, comma 6, della legge 27 dicembre 2013, n. 147. A decorrere dall'anno 2018, la dotazione del fondo di cui al comma 1 e' determinata annualmente ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 31 dicembre 2009, n. 196»;

b) al comma 3, le parole: «anche da minori che non siano figli di dipendenti dell'Amministrazione della difesa» sono sostituite dalle seguenti: «oltre che da minori figli di dipendenti dell'Amministrazione della difesa, anche da minori figli di dipendenti delle amministrazioni centrali e periferiche dello Stato, nonche' da minori figli di dipendenti delle amministrazioni locali e da minori che non trovano collocazione nelle strutture pubbliche

comunali,».

6. **Dopo il comma 1-bis dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, e' inserito il seguente:**

«1-ter. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, puo' presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale».

7. **All'articolo 42-bis, comma 1, secondo periodo, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternita' e della paternita', di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151,** sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e limitato a casi o esigenze eccezionali».

Art. 17

Riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

1. **I decreti legislativi per il riordino della disciplina in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e connessi profili di organizzazione amministrativa** sono adottati, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, **entro diciotto mesi** dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, che si aggiungono a quelli di cui all'articolo 16:

a) **previsione nelle procedure concorsuali pubbliche di meccanismi di valutazione** finalizzati a valorizzare l'esperienza professionale acquisita da coloro che hanno avuto rapporti di lavoro flessibile con le amministrazioni pubbliche, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici e ferma restando, comunque, la garanzia di un adeguato accesso dall'esterno;

b) **previsione di prove concorsuali che privilegino l'accertamento della capacita' dei candidati di utilizzare e applicare a problemi specifici e casi concreti nozioni teoriche**, con possibilità di svolgere unitariamente la valutazione dei titoli e le prove concorsuali relative a diversi concorsi;

c) **svolgimento dei concorsi, per tutte le amministrazioni pubbliche, in forma centralizzata o aggregata**, con effettuazione delle prove in ambiti territoriali sufficientemente ampi da garantire adeguate partecipazione ed economicita' dello svolgimento della procedura concorsuale, e con applicazione di criteri di valutazione uniformi, per assicurare omogeneita' qualitativa e professionale in tutto il territorio nazionale per funzioni equivalenti; **revisione delle modalità di espletamento degli stessi**, in particolare con la predisposizione di strumenti volti a garantire l'effettiva segretezza dei temi d'esame fino allo svolgimento delle relative prove, di misure di pubblicita' sui temi di concorso e di forme di preselezione dei componenti delle commissioni; gestione dei concorsi per il reclutamento del personale degli enti locali a livello provinciale; **definizione di limiti assoluti e percentuali, in relazione al numero dei posti banditi, per gli idonei non vincitori; riduzione dei termini di validità delle graduatorie;** per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e aventi graduatorie in vigore alla data di approvazione dello schema di decreto legislativo di cui al presente comma, in attuazione dell'articolo 1, commi 424 e 425, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, nel rispetto dei limiti di finanza pubblica, **l'introduzione di norme transitorie finalizzate esclusivamente all'assunzione dei vincitori di concorsi pubblici**, le cui graduatorie siano state approvate e pubblicate entro la data di entrata in vigore della presente legge;

d) **soppressione del requisito del voto minimo di laurea per la partecipazione ai concorsi** per l'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni;

e) **previsione dell'accertamento della conoscenza della lingua inglese e di altre lingue**, quale requisito di partecipazione al concorso o titolo di merito valutabile dalle commissioni giudicatrici, secondo modalità definite dal bando anche in relazione ai posti da coprire;

f) **valorizzazione del titolo di dottore di ricerca**, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 4, comma 7, della legge 3 luglio 1998, n. 210, e dall'articolo 17, comma 111, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e successive modificazioni;

g) **introduzione di un sistema informativo nazionale,** finalizzato alla formulazione di indirizzi generali e di parametri di riferimento in grado di orientare la programmazione delle assunzioni anche in relazione agli interventi di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche; **rafforzamento della funzione di coordinamento e di controllo del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri** in relazione alle assunzioni del personale appartenente alle categorie protette;

h) **attribuzione, con le risorse attualmente disponibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, all'Agenzia** (ARAN) di cui all'articolo 46 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165,

di funzioni di supporto tecnico ai fini dell'attuazione delle lettere g) e i) del presente comma, **delle funzioni di controllo sull'utilizzo delle prerogative sindacali**, nonche' **di funzioni di supporto tecnico alle amministrazioni rappresentate nelle funzioni di misurazione e valutazione della performance e nelle materie inerenti alla gestione del personale**, previa stipula di apposite convenzioni, e **rafforzamento della funzione di assistenza ai fini della contrattazione integrativa**; **concentrazione delle sedi di contrattazione integrativa,** revisione del relativo sistema dei controlli e potenziamento degli strumenti di monitoraggio sulla stessa; **definizione dei termini e delle modalita' di svolgimento della funzione di consulenza in materia di contrattazione integrativa; definizione delle materie escluse dalla contrattazione integrativa** anche al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito e la parita' di trattamento tra categorie omogenee, nonche' di accelerare le procedure negoziali;

i) **rilevazione delle competenze dei lavoratori pubblici**;

l) **riorganizzazione delle funzioni in materia di accertamento medico-legale sulle assenze dal servizio per malattia dei dipendenti pubblici,** al fine di garantire l'effettivita' del controllo, con attribuzione all'Istituto nazionale della previdenza sociale della relativa competenza e delle risorse attualmente impiegate dalle amministrazioni pubbliche per l'effettuazione degli accertamenti, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano per la quantificazione delle predette risorse finanziarie e per la definizione delle modalita' d'impiego del personale medico attualmente adibito alle predette funzioni, senza maggiori oneri per la finanza pubblica e con la previsione del prioritario ricorso alle liste di cui all'articolo 4, comma 10-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e successive modificazioni;

m) **definizione di obiettivi di contenimento delle assunzioni**, differenziati in base agli effettivi fabbisogni;

n) **per garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilita'** di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, **previsione della nomina, da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione,** senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, **di una Consulta nazionale,** composta da rappresentanti delle amministrazioni pubbliche centrali e territoriali, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, dei sindacati maggiormente rappresentativi e delle associazioni di categoria, con il compito di:

1) elaborare piani per ottemperare agli obblighi derivanti dalla legge 12 marzo 1999, n. 68;

2) prevedere interventi straordinari per l'adozione degli accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro previsti dall'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;

3) monitorare e controllare l'obbligo di trasmissione annuale da parte delle pubbliche amministrazioni alla Consulta, al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonche' al centro per l'impiego territorialmente competente della comunicazione relativa ai posti riservati ai lavoratori disabili non coperti e di un programma relativo a tempi e modalita' di copertura della quota di riserva prevista dalla normativa vigente, nel rispetto dei vincoli normativi in materia di assunzioni da parte delle pubbliche amministrazioni;

o) **disciplina delle forme di lavoro flessibile**, con individuazione di limitate e tassative fattispecie, caratterizzate dalla compatibilita' con la peculiarita' del rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e con le esigenze organizzative e funzionali di queste ultime, anche al fine di prevenire il precariato;

p) **previsione della facolta', per le amministrazioni pubbliche, di promuovere il ricambio generazionale mediante la riduzione su base volontaria e non revocabile dell'orario di lavoro e della retribuzione del personale in procinto di essere collocato a riposo**, garantendo, attraverso la contribuzione volontaria ad integrazione ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, la possibilita' di conseguire l'invarianza della contribuzione previdenziale, consentendo nel contempo, nei limiti delle risorse effettivamente accertate a seguito della conseguente minore spesa per retribuzioni, l'assunzione anticipata di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di vincoli assunzionali. Il ricambio generazionale di cui alla presente lettera non deve comunque determinare nuovi o maggiori oneri a carico degli enti previdenziali e delle amministrazioni pubbliche;

q) **progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni** fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilita';

r) **semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialita'; razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione,** anche al fine della migliore valutazione delle politiche; sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti; **potenziamento dei processi di valutazione indipendente** del livello di efficienza e qualita' dei servizi e delle attivita' delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti; **riduzione degli adempimenti in materia di programmazione** anche

attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio; **coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni; previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione;**

s) **introduzione di norme in materia di responsabilita' disciplinare dei pubblici dipendenti** finalizzate ad accelerare e rendere concreto e certo nei tempi di espletamento e di conclusione l'esercizio dell'azione disciplinare;

t) **rafforzamento del principio di separazione tra indirizzo politico-amministrativo e gestione e del conseguente regime di responsabilita' dei dirigenti,** attraverso l'esclusiva imputabilita' agli stessi della responsabilita' amministrativo-contabile per l'attivita' gestionale;

u) **razionalizzazione dei flussi informativi dalle amministrazioni pubbliche alle amministrazioni centrali** e **concentrazione degli stessi in ambiti temporali definiti;**

v) **riconoscimento alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano della potesta' legislativa in materia di lavoro del proprio personale dipendente**, nel rispetto della disciplina nazionale sull'ordinamento del personale alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, come definita anche dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dei principi di coordinamento della finanza pubblica, anche con riferimento alla normativa volta al contenimento del costo del personale, nonche' dei rispettivi statuti speciali e delle relative norme di attuazione. Dalle disposizioni di cui alla presente lettera non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica;

z) **al fine di garantire un'efficace integrazione in ambiente di lavoro di persone con disabilita'** ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, **previsione della nomina, da parte delle amministrazioni pubbliche con piu' di 200 dipendenti**, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, **di un responsabile dei processi di inserimento**, definendone i compiti con particolare riferimento alla garanzia dell'accomodamento ragionevole di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216; **previsione dell'obbligo di trasmissione annuale da parte delle amministrazioni pubbliche al Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione e al Ministro del lavoro e delle politiche sociali oltre che al centro per l'impiego territorialmente competente, non solo della comunicazione relativa alle scoperture di posti riservati ai lavoratori disabili, ma anche di una successiva dichiarazione relativa a tempi e modalita' di copertura della quota di riserva prevista dalla normativa vigente**, nel rispetto dei vincoli normativi assunzionali delle amministrazioni pubbliche, nonche' **previsione di adeguate sanzioni per il mancato invio della suddetta dichiarazione**, anche in termini di avviamento numerico di lavoratori con disabilita' da parte del centro per l'impiego territorialmente competente.

2. Le deleghe di cui all'articolo 11 e al presente articolo possono essere esercitate congiuntamente mediante **l'adozione di uno o piu' decreti legislativi** secondo la procedura di cui all'articolo 16, purche' i decreti siano adottati **entro il termine di cui all'articolo 11, comma 1.**

3. **All'articolo 5, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e successive modificazioni, il terzo periodo e' sostituito dai seguenti**: «Gli incarichi, le cariche e le collaborazioni di cui ai periodi precedenti sono comunque consentiti a titolo gratuito. Per i soli incarichi dirigenziali e direttivi, ferma restando la gratuita', la durata non puo' essere superiore a un anno, non prorogabile ne' rinnovabile, presso ciascuna amministrazione.».