

D.Lgs. 27-10-2009 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.

Pubblicato nella Gazz. Uff. 31 ottobre 2009, n. 254, S.O.

Epigrafe

Premessa

Titolo I

PRINCIPI GENERALI

Art. 1. *Oggetto e finalità*

Titolo II

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Capo I

Disposizioni generali

Art. 2. *Oggetto e finalità*

Art. 3. *Principi generali*

Capo II

Il ciclo di gestione della performance

Art. 4. *Ciclo di gestione della performance*

Art. 5. *Obiettivi e indicatori*

Art. 6. *Monitoraggio della performance*

Art. 7. *Sistema di misurazione e valutazione della performance*

Art. 8. *Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*

Art. 9. *Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale*

Art. 10. *Piano della performance e Relazione sulla performance*

Capo III

Trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 11. *Trasparenza*

Capo IV

Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance

Art. 12. *Soggetti*

Art. 13. *Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche*

Art. 14. *Organismo indipendente di valutazione della performance*

Art. 15. *Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo*

Art. 16. *Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale*

Titolo III

MERITO E PREMI

Capo I

Disposizioni generali

Art. 17. *Oggetto e finalità*

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

Art. 19. *Criteri per la differenziazione delle valutazioni*

Capo II

Premi

Art. 20. *Strumenti*

Art. 21. *Bonus annuale delle eccellenze*

Art. 22. *Premio annuale per l'innovazione*

Art. 23. *Progressioni economiche*

Art. 24. *Progressioni di carriera*

Art. 25. *Attribuzione di incarichi e responsabilità*

Art. 26. *Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale*

Art. 27. *Premio di efficienza*

Art. 28. *Qualità dei servizi pubblici*

Capo III

Norme finali, transitorie e abrogazioni

Art. 29. *Inderogabilità*

Art. 30. *Norme transitorie e abrogazioni*

Art. 31. *Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale*

Titolo IV

NUOVE NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE
DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Capo I

Principi generali

Art. 32. *Oggetto, ambito e finalità*

Art. 33. *Modifiche all'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 34. *Modifica all'articolo 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 35. *Modifica all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 36. *Modifica all'articolo 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Capo II

Dirigenza pubblica

Art. 37. *Oggetto, ambito di applicazione e finalità*

Art. 38. *Modifica all'articolo 16 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 39. *Modifica all'articolo 17 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 40. *Modifica all'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 41. *Modifica all'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 42. *Modifica all'articolo 22 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 43. *Modifiche all'articolo 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 44. *Modifica all'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 45. *Modifica all'articolo 24 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 46. *Modifiche all'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.*

165

Art. 47. *Modifica all'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Capo III

Uffici, piante organiche, mobilità e accessi

Art. 48. *Mobilità intercompartimentale*

Art. 49. *Modifiche all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 50. *Modifica all'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 51. *Territorializzazione delle procedure concorsuali*

Art. 52. *Modifiche all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Capo IV

Contrattazione collettiva nazionale e integrativa

Art. 53. *Oggetto, ambito di applicazione e finalità*

Art. 54. *Modifiche all'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 55. *Modifica all'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 56. *Modifica all'articolo 41 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 57. *Modifica all'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 58. *Modifiche all'articolo 46 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 59. *Modifiche all'articolo 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 60. *Modifiche all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 61. *Modifica all'articolo 49 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 62. *Modifiche all'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.*

165

Art. 63. *Procedimenti negoziali per il personale ad ordinamento pubblicistico*

Art. 64. *Modifiche all'articolo 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

Art. 65. *Adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti*

Art. 66. *Abrogazioni*

Capo V

Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici

Art. 67. *Oggetto e finalità*

Art. 68. *Ambito di applicazione, codice disciplinare, procedure di conciliazione*

Art. 69. *Disposizioni relative al procedimento disciplinare*

Art. 70. *Comunicazione della sentenza*

Art. 71. *Ampliamento dei poteri ispettivi*

Art. 72. *Abrogazioni*

Art. 73. *Norme transitorie*

Titolo V

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 74. *Ambito di applicazione*

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ⁽¹⁾.

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.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 31 ottobre 2009, n. 254, S.O.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli [articoli 76, 87, 92, 95 e 117 della Costituzione](#);

Vista la [legge 4 marzo 2009, n. 15](#), recante delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti;

Visto il [decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286](#), recante riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'[articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59](#), e successive modificazioni;

Visto il [decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300](#), recante riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'[articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59](#), e successive modificazioni;

Visto il [decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303](#), recante ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell'[articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59](#), e successive modificazioni;

Visto il [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), recante: norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modificazioni;

Visto il [decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196](#), recante codice in materia di protezione dei dati personali, e successive modificazioni;

Visto il [decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82](#), recante codice dell'amministrazione digitale, e successive modificazioni;

Visto il [decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), recante codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'[articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246](#);

Vista la [direttiva dei Ministri per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e per le pari opportunità del 23 maggio 2007](#), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2007, recante misure per attuare la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

Visto il [decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2008, n. 133](#);

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'8 maggio 2009;

Acquisita l'intesa della Conferenza unificata di cui all'[articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281](#), relativamente all'attuazione delle disposizioni di cui agli [articoli 3](#), comma 2, lettera a), [4](#), [5](#) e [6, della citata legge n. 15 del 2009](#), salvo che sull'articolo 60, comma 1, lettera b), nonché il parere della medesima Conferenza relativamente all'attuazione delle restanti disposizioni della medesima [legge n. 15 del 2009](#) nella seduta del 29 luglio 2009;

Rilevato, in ordine al predetto articolo 60, comma 1, lettera b), del decreto, che gli enti territoriali chiedevano di prevedere che la determinazione delle risorse per gli incrementi retributivi destinati al rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale avvenga previa concertazione con le proprie rappresentanze;

Considerato che il Governo ritiene di non poter accogliere tale richiesta, vertendosi in tema di misure di coordinamento della finanza pubblica tipicamente riconducibili alle competenze dello Stato, e che la previsione della previa consultazione con le rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie garantisce, comunque, il rispetto del principio della leale collaborazione ed il coinvolgimento degli enti territoriali nella concreta determinazione delle risorse da impegnare per il rinnovo dei contratti;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 9 ottobre 2009;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

E m a n a

il seguente decreto legislativo:

Titolo I

PRINCIPI GENERALI

Art. 1. Oggetto e finalità

1. In attuazione degli [articoli da 2 a 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15](#), le

disposizioni del presente decreto recano una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'[articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare. Fermo quanto previsto dall'[articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), recano altresì norme di raccordo per armonizzare con la nuova disciplina i procedimenti negoziali, di contrattazione e di concertazione di cui all'[articolo 112 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18](#), e ai [decreti legislativi 12 maggio 1995, n. 195](#), [19 maggio 2000, n. 139](#), [13 ottobre 2005, n. 217](#), e [15 febbraio 2006, n. 63](#).

2. Le disposizioni del presente decreto assicurano una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

Titolo II ⁽²⁾

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 è 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.

(2) Vedi, anche, il comma 21 dell'[art. 57, D.Lgs. 30 dicembre 2010, n. 235](#).

Art. 3. Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità 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 è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità 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 è 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, nonché 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 unità 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, nonché 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 è 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, nonché 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.

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, nonché 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.

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 unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è 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'unità 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.

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, nonché 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 è 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 può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Capo III

Trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 11. *Trasparenza*

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'[articolo 117, secondo comma, lettera m\), della Costituzione](#).

2. Ogni amministrazione, sentite le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire:

a) un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida

elaborate dalla Commissione di cui all'[articolo 13](#);
b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

3. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

4. Ai fini della riduzione del costo dei servizi, dell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché del conseguente risparmio sul costo del lavoro, le pubbliche amministrazioni provvedono annualmente ad individuare i servizi erogati, agli utenti sia finali che intermedi, ai sensi dell'[articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279](#). Le amministrazioni provvedono altresì alla contabilizzazione dei costi e all'evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché al monitoraggio del loro andamento nel tempo, pubblicando i relativi dati sui propri siti istituzionali.

5. Al fine di rendere effettivi i principi di trasparenza, le pubbliche amministrazioni provvedono a dare attuazione agli adempimenti relativi alla posta elettronica certificata di cui all'[articolo 6, comma 1, del decreto legislativo del 7 marzo 2005, n. 82](#), agli [articoli 16, comma 8, e 16-bis, comma 6, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 gennaio 2009, n. 2](#), e di cui all'[articolo 34, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69](#).

6. Ogni amministrazione presenta il Piano e la Relazione sulla performance di cui all'[articolo 10, comma 1, lettere a\) e b\)](#), alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

7. Nell'ambito del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative di cui al comma 2.

8. Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito»:

a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;

b) il Piano e la Relazione di cui all'[articolo 10](#);

c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;

d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;

e) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'[articolo 14](#);

f) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;

g) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di

risultato;

h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo;

i) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

9. In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

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'integrità 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.

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](#), è 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. La Commissione è organo collegiale composto da cinque 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 in tema di servizi pubblici, management, misurazione della performance, nonché di gestione e valutazione del personale. 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, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro per l'attuazione del programma di Governo, previo parere favorevole delle Commissioni parlamentari competenti espresso a maggioranza dei due terzi dei componenti. I componenti della Commissione 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 della Commissione. I componenti sono nominati per un periodo di sei anni e possono essere confermati una sola volta. In occasione della prima seduta, convocata dal componente più anziano di età, i componenti eleggono nel loro ambito il Presidente della Commissione. All'atto dell'accettazione della nomina, se dipendenti da pubblica amministrazione o magistrati in attività di servizio sono collocati fuori ruolo e il posto corrispondente nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza è reso indisponibile per tutta la durata del mandato; se professori universitari, sono collocati in aspettativa senza assegni.

4. La struttura operativa della Commissione è 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 unità. 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 può avvalersi di non più 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, può altresì avvalersi del personale e delle strutture dell'ARAN. Può 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 Programmi triennali 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 può 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;

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.

7. La Commissione provvede al coordinamento, al supporto operativo e al monitoraggio delle attività di cui all'[articolo 11, comma 2, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286](#), come modificato dall'[articolo 28](#) del presente decreto.

8. Presso la Commissione è istituita la Sezione per l'integrità nelle amministrazioni pubbliche con la funzione di favorire, all'interno delle 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

(4)

12. Con uno o più 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.

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](#) ⁽³⁾.

(3) Vedi, anche, il comma 3-quater dell'[art. 40, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#), aggiunto dall'[art. 54](#) del presente decreto.

(4) In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il [D.M. 12 marzo 2010](#) e il [D.M. 1° luglio 2010](#).

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 è 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 può 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, nonché 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, nonché 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) è 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 nonché 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), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

7. L'Organismo indipendente di valutazione è 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 è 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.

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:

- emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;
- definisce in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano e la Relazione di cui all'[articolo 10](#), comma 1, lettere a) e b);
- verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;
- definisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'[articolo 11](#), nonché 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 ⁽⁵⁾

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 concorsualità 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.

(5) Vedi, anche, il comma 21 dell'*art. 57, D.Lgs. 30 dicembre 2010, n. 235*.

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, nonché 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 è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:

a) il venticinque per cento è 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 è 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 è 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 può 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 può 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 è superiore a 8 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a una percentuale limitata del personale dipendente e dirigente.

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 è collocato nella fascia di merito alta nelle rispettive graduatorie di cui all'[articolo 19](#), comma 2, lettera a). Il bonus è assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del cinque per cento del personale,

dirigenziale e non, che si è 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 può 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 è 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 è 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 è 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, nonché 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](#), è 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, nonché i casi e le modalità di indennizzo automatico e forfettario all'utenza per mancato rispetto degli standard di qualità sono stabiliti 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](#) è 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) ⁽⁷⁾.

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. ⁽⁶⁾

⁽⁶⁾ Lettera così corretta da [Comunicato 10 novembre 2009](#), pubblicato nella G.U. 10 novembre 2009, n. 262.

⁽⁷⁾ Vedi, anche, la [Del. 29 luglio 2010, n. 89/2010](#).

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.

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), nonché, 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.

Titolo IV**NUOVE NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE**

DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Capo I

Principi generali

Art. 32. *Oggetto, ambito e finalità*

1. Le disposizioni del presente Capo definiscono la ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, nonché sulla base di questa, ad atti organizzativi e all'autonoma responsabilità del dirigente nella gestione delle risorse umane e quelle oggetto della contrattazione collettiva.

Art. 33. *Modifiche all'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

1. All'[articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, alla fine del primo periodo, sono inserite le seguenti parole: «, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo»;

b) al comma 3, dopo le parole: «mediante contratti collettivi» sono inserite le seguenti: «e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis,»;

c) dopo il comma 3 è aggiunto il seguente:

«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. 34. *Modifica all'articolo 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

1. All'[articolo 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure

inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.»;

b) dopo il comma 3 è aggiunto il seguente:

«3-bis. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alle Autorità amministrative indipendenti.».

Art. 35. *Modifica all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

1. All'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il comma 4, è inserito il seguente:

«4-bis. Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.».

Art. 36. *Modifica all'articolo 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

1. L'articolo 9, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è il sostituito dal seguente:

«Art. 9 (Partecipazione sindacale). - 1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione.».

Capo II

Dirigenza pubblica

Art. 37. *Oggetto, ambito di applicazione e finalità*

1. Le disposizioni del presente capo modificano la disciplina della dirigenza pubblica per conseguire la migliore organizzazione del lavoro e assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, utilizzando anche i criteri di gestione e di valutazione del settore privato, al fine di realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico, di favorire il riconoscimento di meriti e demeriti, e di rafforzare il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di Governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nel rispetto della giurisprudenza costituzionale in materia, regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico in ambito amministrativo.

Art. 38. *Modifica all'articolo 16 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

1. All'[articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo la lettera a) è inserita la seguente: «a-bis) propongono le risorse e i 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;»;

b) dopo la lettera l) è aggiunta la seguente: «l-bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti.».

Art. 39. *Modifica all'articolo 17 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

1. All'[articolo 17, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo la lettera d) è inserita la seguente: «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;»;

b) alla lettera e), sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 16, comma 1, lettera l-bis»;

c) dopo la lettera e) è aggiunta seguente: «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, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti.».

Art. 40. *Modifica all'[articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#)*

1. All'[articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.»;

b) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

«1-bis. L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.

1-ter. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21, comma 1, secondo periodo. L'amministrazione che, in dipendenza dei processi di riorganizzazione ovvero alla scadenza, in assenza di una valutazione negativa, non intende confermare l'incarico conferito al dirigente, è tenuta a darne idonea e motivata comunicazione al dirigente stesso con un preavviso congruo, prospettando i posti disponibili per un nuovo incarico.»;

c) al comma 2:

1) dopo il secondo periodo è inserito il seguente: «La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.»;

2) in fine, è aggiunto il seguente periodo: «In caso di primo conferimento ad un dirigente della seconda fascia di incarichi di uffici dirigenziali generali o di funzioni equiparate, la durata dell'incarico è pari a tre anni. Resta fermo che per i dipendenti statali titolari di incarichi di funzioni dirigenziali ai sensi del presente articolo, ai fini dell'applicazione dell'[articolo 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092](#), e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita in relazione all'incarico svolto.»;

d) al comma 3, le parole: «richieste dal comma 6.» sono sostituite dalle seguenti: «e nelle percentuali previste dal comma 6.»;

e) al comma 6:

1) al terzo periodo, le parole: «sono conferiti a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale» sono sostituite dalle seguenti: «sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione»;

2) al terzo periodo, le parole: «o da concrete esperienze di lavoro maturate» sono sostituite dalle seguenti: «e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio»;

f) dopo il comma 6 sono inseriti i seguenti:

«6-bis. Fermo restando il contingente complessivo dei dirigenti di prima o seconda fascia il quoziente derivante dall'applicazione delle percentuali previste dai commi 4, 5-bis e 6, è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.

6-ter. Il comma 6 ed il comma 6-bis si applicano alle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2.» ⁽⁸⁾;

g) al comma 8, le parole: «, al comma 5-bis, limitatamente al personale non appartenente ai ruoli di cui all'articolo 23, e al comma 6,» sono soppresse.

(8) La Corte costituzionale, con [sentenza 03 - 12 novembre 2010, n. 324](#) (Gazz. Uff. 17 novembre 2010, n. 46, 1^a Serie speciale), ha dichiarato: inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 40, comma 1, lettera f), promosse in riferimento all'art. 76 della Costituzione; non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 40, comma 1, lettera f), promosse in riferimento agli artt. 117, secondo e terzo comma, e 119 della Costituzione; inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 49, comma 1, promossa in riferimento all'art. 97 della Costituzione; non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 49, comma 1, promossa in riferimento all'art. 117, quarto comma, della Costituzione.

Art. 41. *Modifica all'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

1. All'*articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«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'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può 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.»;

b) dopo il comma 1, è inserito il seguente:

«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 è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.».

Art. 42. *Modifica all'articolo 22 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

1. L'*articolo 22 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, è sostituito dal seguente:

«Art. 22 (Comitato dei garanti). - 1. I provvedimenti di cui all'articolo 21, commi 1 e 1-bis, sono adottati sentito il Comitato dei garanti, i cui componenti, nel rispetto del principio di genere, sono nominati con decreto

del Presidente del Consiglio dei Ministri. Il Comitato dura in carica tre anni e l'incarico non è rinnovabile.

2. Il Comitato dei garanti è composto da un consigliere della Corte dei conti, designato dal suo Presidente, e da quattro componenti designati rispettivamente, uno dal Presidente della 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, uno dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, scelto tra un esperto scelto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico, e due scelti tra dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui almeno uno appartenente agli Organismi indipendenti di valutazione, estratti a sorte fra coloro che hanno presentato la propria candidatura. I componenti sono collocati fuori ruolo e il posto corrispondente nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza è reso indisponibile per tutta la durata del mandato. Per la partecipazione al Comitato non è prevista la corresponsione di emolumenti o rimborsi spese.

3. Il parere del Comitato dei garanti viene reso entro il termine di quarantacinque giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.».

Art. 43. *Modifiche all'articolo 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165* ⁽⁹⁾

1. Al terzo periodo del comma 1 dell'[articolo 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), le parole: «tre anni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque anni».

2. Per i dirigenti ai quali sia stato conferito l'incarico di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti prima della data di entrata in vigore del presente decreto, il termine di cui all'[articolo 23, comma 1, terzo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001](#), rimane fissato in tre anni.

(9) Rubrica così corretta da [Comunicato 10 novembre 2009](#), pubblicato nella G.U. 10 novembre 2009, n. 262.

