

# INFORMAZIONI AMMINISTRATIVE ED APPROFONDIMENTI

Decreto Legislativo 150/2009 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.

## PRIMI ADEMPIMENTI

Il 2010 è l'anno in cui diventano operativi una serie di adempimenti che gli Enti dovranno rispettare al fine di dare attuazione a quanto contenuto nel decreto legislativo 150/2009.

In particolare si riassumono di seguito alcune delle prossime scadenze e per ciascuna di esse viene fornito il testo dell'articolo di riferimento nonché un commento estratto dal documento "istruzioni per l'uso" del d.lgs 150/2009 redatto dal Comitato per l'implementazione e il monitoraggio della riforma, istituito con Decreto ministeriale del 27 ottobre 2009 che si allega in forma integrale.

### SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Come previsto dall'art. 30 del decreto definizione del sistema di valutazione compete agli Organismi indipendenti di cui all'articolo 14 del decreto stesso e deve essere predisposta entro il termine del 30 settembre 2010 in modo da assicurarne la piena operatività a decorrere dal 1° gennaio 2011.

#### 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.

#### Commento:

L'articolo 7, oltre a definire l'obbligo per le amministrazioni di adottare un sistema di misurazione e di valutazione sulla base delle direttive della Commissione di cui all'articolo 13, chiarisce due elementi importanti del ciclo di gestione della performance:

- Il primo riguarda il ruolo dei tre attori, oltre al vertice politico-amministrativo, rispetto alle funzioni di misurazione e valutazione.

Dare a Cesare quel che è di Cesare. La Commissione deve stabilire le direttive, cioè i criteri ai quali deve corrispondere un sistema di misurazione e di valutazione. L'Organismo indipendente di valutazione raccoglie le risultanze della misurazione e della valutazione delle strutture, i dirigenti valutano i

dependenti. Dall'articolo 6, si desume con chiarezza che spetta al dirigente oltre che all'Organismo indipendente di valutazione, agire in caso di scostamento tra obiettivi e performance.

Occorre, poi, tenere conto di due elementi presenti nell'articolo 14 che costituiscono un cambiamento rilevante rispetto al sistema previgente con il d.lgs 286/99. Gli OIV non valutano la dirigenza, ma propongono al vertice politico-amministrativo una valutazione della dirigenza basata sulle risultanze del sistema di misurazione e valutazione (comma 4, lettera e). Inoltre, gli OIV dovranno riferire direttamente (e non più in via riservata) agli organi di indirizzo politico-amministrativo sulle risultanze del controllo strategico (comma 2, vedi anche le abrogazioni al dlgs. 286/99 contemplate nell'articolo 30). Dirigenza ed OIV non lavorano quindi a compartimenti stagni, anzi, prefigurano una cooperazione continua tra questi due attori, concentrata nella corresponsabilità nel monitoraggio della performance.

- Il secondo riguarda il contenuto del sistema di misurazione e di valutazione: il sistema di misurazione e valutazione che le amministrazioni devono adottare deve garantire sia l'affidabilità delle funzioni di misurazione e valutazione sia il perimetro di questo sistema nei confronti dei controlli rimasti vigenti e definiti nel DLgs 286/99. A questo fine l'assorbimento delle funzioni di controllo da parte degli organismi indipendenti di valutazione deve poter garantire un raccordo ottimale tra sistema di misurazione e valutazione e funzioni di controllo (vedi articolo 14, comma 2). Un ultimo punto riguarda il riconoscimento nei sistemi di misurazione e di valutazione delle interdipendenze tra unità organizzative all'interno delle amministrazioni.

#### PIANO TRIENNALE DELLE PERFORMANCE

Il Piano triennale delle performance è un documento programmatico a valenza triennale che deve essere adottato in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e deve individuare gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, gli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione dei risultati attesi e conseguentemente gli obiettivi assegnati al personale.

La mancata adozione di tale documento comporta per l'Ente il divieto di erogazione della retribuzione di risultato nonché il divieto di assunzione e di affidamento di incarichi.

Il documento deve essere trasmesso alla Commissione ministeriale per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche istituita dall'art. 13 del decreto 150.

Il Piano deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno e deve essere aggiornato annualmente mentre entro il 30 giugno deve essere predisposta la relazione sulle performance anch'essa da inviare alla commissione ministeriale di cui all'art. 13.

#### 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.

Commento:

" L'articolo 10 fissa le modalità generali e la tempistica della definizione dei piani e delle relazioni di performance. E' importante notare che il Titolo II non parte dal piano e dalla relazione di performance, bensì dal ciclo di gestione della performance il cui inizio e la cui fine coincidono con il piano e la relazione di performance. Un altro elemento significativo nella valutazione dell'approccio scelto nel DLgs 150/2009. Questo commento si ricollega alla necessità per le amministrazioni di definire una "mission" in termini di risultato.

Possiamo individuare cinque funzioni che caratterizzano il piano e la relazione di performance:

- funzione di gestione (pianificazione e valutazione)
- funzione di comunicazione e di trasparenza (obbligo di pubblicazione)
- funzione di rendicontazione (illustrazione e spiegazione degli scostamenti)
- funzione di partecipazione (ruolo delle "giornate della trasparenza" previste all'articolo 11, comma 6.)

Fra queste funzioni spicca certamente quella della rendicontazione. piano e relazione di performance sono lo specchio del lavoro fatto sia in fase di pianificazione che in fase di valutazione.

Non deve sorprendere la presenza, nelle Relazioni di performance, non solo delle valutazioni riguardanti l'organizzazione ma anche di relative al personale.

Questo rappresenta una doppia tutela: in primis per i cittadini, nel rispetto del principio di trasparenza enunciato all'articolo 11; poi per gli stessi dipendenti che trovano nella relazione di performance la garanzia di una valutazione trasparente.

Questo elemento viene rafforzato dall'attenzione posta alla condivisione, da parte del dipendente, dei sistemi di misurazione e di valutazione, contemplata nell'articolo 14, comma 5.

L'articolo 10 non limita questo obbligo di trasparenza sulla valutazione ai soli dirigenti, spetterà alla Commissione definire come e in che misura dovranno essere rappresentate le valutazioni individuali.

L'elemento di rendicontazione derivato dalla pubblicazione del piano va oltre il mero adempimento amministrativo, nella misura in cui prevede due tipologie di sanzioni: la prima riguarda il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione, la seconda riguarda il divieto, in assenza del piano, di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

La questione del rapporto fra piano di performance e direttiva annuale del ministro è oggetto del comma 4. Questa disposizione non deve essere interpretata come riduttiva nei confronti della direttiva. La direttiva annuale del ministro è contenuta nel piano di performance onde evitare doppioni e rafforzare il nesso tra indirizzi strategici, obiettivi operativi, misurazione, valutazione e premi. E' essenziale che siano applicati alla direttiva i criteri definiti all'articolo 5 (obiettivi) e all'articolo 8 (dimensioni della performance organizzativa) del presente decreto. Inoltre questa integrazione è conseguenza delle responsabilità attribuita all'organo di indirizzo politico-amministrativo in base all'articolo 15.

Un altro elemento importante riguarda la tempistica ed il raccordo fra relazione di performance ed erogazione della premialità.

Considerato che la pubblicazione della relazione di performance è prevista dal decreto entro il 30 giugno 2009, l'erogazione dei sistemi premianti, e le procedure di conciliazione (previste dal sistema di misurazione e di valutazione), devono essere concluse entro la stessa data.

#### TRASPARENZA , VALUTAZIONE , MERITO ED ALTRI ADEMPIMENTI

L'art. 11 prevede una serie di adempimenti che di seguito riassumiamo:

- Adozione del programma triennale per la trasparenza e l'Integrità che deve essere aggiornato annualmente;
- Ricognizione ed individuazione dei servizi che vengono erogati agli utenti e relativo aggiornamento annuale;
- Utilizzo della PEC per le comunicazioni con i propri dipendenti;
- Organizzazione, annualmente, delle giornate della trasparenza per la presentazione del Piano della Relazione sulla performance alle associazioni di consumatori o utenti;

- Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione «Trasparenza, valutazione e merito» e relativo aggiornamento periodico di tutte le informazioni riguardanti il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione, le informazioni circa i dati retributivi ed i curricula dei dirigenti e di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo (nonché i curricula delle Posizione Organizzative), incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati, il sistema di valutazione e di premialità con relativi obiettivi e grado di raggiungimento.

Per tutti gli adempimenti sopra detti, in caso di mancato rispetto la sanzione consiste nel divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti.

#### 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.

## Commento

L'articolo 11 definisce, al comma 1, cosa si intende per trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. *In primis* occorre sottolineare che la trasparenza è definita come accessibilità totale, e quindi riguarda in primo luogo il rapporto fra amministrazione e cittadini. Ma non solo, perché la definizione della trasparenza ha come scopo quello di "favorire forme diffuse di controllo", e quindi di mettere altre istituzioni preposte al controllo (principalmente la Corte dei Conti e l'Ispettorato per la Funzione Pubblica) nelle migliori condizioni per svolgere il proprio ruolo.

Questa impostazione si riflette anche sul controllo strategico: l'OIV, al contrario dei SECIN, non riferisce più in via riservata al vertice politico-amministrativo ma informa anche la Commissione, l'Ispettorato della Funzione Pubblica e la Corte dei Conti.

Il piano per la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni è un altro nuovo strumento obbligatorio per le amministrazioni, la cui mancata adozione ed attuazione comporta il divieto di erogazioni della premialità disciplinata dal Titolo III.

Il piano, di durata triennale, non solo deve elencare le iniziative previste per assicurare un adeguato livello di trasparenza, ma deve illustrare e rendicontare le azioni intraprese per garantire la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Inoltre, poiché l'obiettivo è prevenire i rischi derivanti dalla mancanza di trasparenza ed integrità, occorrerà adottare metodologie tipiche *dell'internal auditing* consistenti nell'analisi e gestione dei rischi. Su questo tema il confronto internazionale è importante, perché esistono numerose realtà amministrative (principalmente quelle dove vige il sistema di *internal audit*) che adoperano sistemi adeguati di gestione dei rischi.

Il principio di trasparenza, infine, si estende anche alle risorse, in quanto è prevista al comma 4, la pubblicazione dei costi di personale imputabili per ogni servizio erogato, con l'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale degli andamenti nel tempo.

Sebbene la tempistica dell'adozione dei piani triennali non sia esplicitamente prevista nel decreto, si può desumere da altre disposizioni che la loro adozione non potrà avvenire prima del 30 aprile 2010 (limite per la nomina degli OIV). In ogni caso, le amministrazioni centrali devono adottare il primo piano triennale di performance entro il 31 gennaio 2011. Questo implica un lavoro preparatorio sulla definizione degli obiettivi e l'assegnazione delle risorse in modo coerente con il ciclo di programmazione finanziaria.

### L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Entro il 30 aprile 2010 le Amministrazioni, singolarmente o in forma associata e senza nuovi o maggiori oneri si devono dotare di un nuovo Organismo indipendente di valutazione delle Performance che andranno a sostituire gli organismi di valutazione preesistenti.

L'organismo di valutazione, organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 componenti, dovrà possedere specifiche caratteristiche avrà durata di tre anni e sarà rinnovabile per una sola volta.

#### 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.

#### Commento:

L'articolo 14 dispone che gli organismi indipendenti di valutazione potranno essere costituiti dalle amministrazioni sia singolarmente che in via associata. Oltre all'obbligo di rispetto del vincolo di bilancio (gli OIV sono costituiti senza nuovi o maggiori oneri), questa disposizione mira anche a facilitare l'omogeneità, in amministrazioni di piccole dimensioni, del sistema di misurazione e di valutazione, oltre che a garantire un altro requisito definito nel medesimo articolo (comma 7) circa i profili professionali corrispondenti alla funzioni degli OIV.

Ciononostante, il nuovo assetto definito nel Titolo II richiede un livello di coinvolgimento maggiore rispetto ai precedenti organi di controllo interno, in particolare se si tiene conto della funzione di monitoraggio e della funzione di comunicazione tempestiva ad organi interni ed esterni delle criticità riscontrate previste all'articolo 14, comma 4, lettere a) e b).

Questa considerazione discende dal passaggio implicito da mero organo di controllo ad organo di supporto nelle varie fasi del ciclo di gestione della performance.

Occorre di nuovo sottolineare l'importanza posta nel decreto sul raccordo tra la dirigenza e gli OIV. Gli OIV sono responsabili della corretta applicazione delle linee guida e delle metodologie definite dalla Commissione mentre i dirigenti sono in prima fila nel monitoraggio della performance. Una tabella di corrispondenza tra funzioni di controllo (DLgs 286/99) e OIV rischia di non evidenziare in quale misura questa nuova funzione è di natura radicalmente diversa

Gli organismi indipendenti di valutazione della performance vanno ad assumere nell'ordinamento delle amministrazioni una posizione peculiare, distinta anche rispetto agli uffici di diretta collaborazione, pur essendo chiamati ad operare in stretto raccordo con gli organi di indirizzo politico-amministrativo.

In particolare, è previsto che i componenti di tali organismi siano nominati per tre anni, con possibilità di rinnovo per un ulteriore triennio, diversamente da quel che accade per gli incarichi di diretta collaborazione, la cui durata è direttamente rapportata al mandato dell'organo politico. Essi, inoltre,

debbono rispondere ai requisiti appositamente stabiliti dalla Commissione nazionale per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ed in funzione di questa previsione è, altresì, disposto che la Commissione debba essere «sentita» dall'organo politico al momento della nomina dell'Organismo indipendente di valutazione e che ad essa debbono essere comunicati i *curricula* dei componenti dell'Organismo.

Nella medesima prospettiva - di un'elevata adeguatezza funzionale e tecnica, piuttosto che di un'affidabilità fiduciaria - è stabilito, infine, che i componenti degli organismi indipendenti di valutazione non debbono avere incarichi o rapporti di collaborazione con le forze politiche o sindacali, al momento della nomina e nel triennio precedente.

Bergamo, 25 gennaio 2010

Confederazione delle Province  
e dei Comuni del Nord



## **RIFORMA BRUNETTA** della Pubblica Amministrazione

### **Il Decreto Legislativo** **27 ottobre 2009, n. 150**

*"ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni."*

-

## **ISTRUZIONI PER L'USO**

*Prima versione 10 dicembre 2009*

# INDICE

- <b>PREMESSA</b> .....	p.3
- <b>TITOLO I</b> .....	p.5
(Principi generali)	
- <b>TITOLO II</b> .....	p.8
(Misurazione, valutazione e trasparenza della performance)	
- <b>TITOLO III</b> .....	p.23
(Merito e premi)	
- <b>TITOLO IV, Capo II</b> .....	p.38
(Dirigenza)	
- <b>TITOLO IV, Capo III</b> .....	p.54
(Uffici, piante organiche, mobilità e accessi)	
- <b>TITOLO IV, Capo IV</b> .....	p.60
(Contrattazione collettiva nazionale e integrativa)	
- <b>TITOLO IV, Capo V</b> .....	p.93
(Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici)	
- <b>TITOLO V</b> .....	p.108
(Norme finali e transitorie)	
- <b>ALLEGATO</b> .....	p.113
(Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)	

## **PREMESSA**

Le presenti” istruzioni per l’uso” del d.lgs150/2009 sono state redatte dal Comitato per l’implementazione e il monitoraggio della riforma, istituito con Decreto ministeriale del 27 ottobre 2009.

Le Istruzioni per l’uso **non sostituiscono** le circolari emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione, che verranno progressivamente adottate, ma costituiscono una chiave di lettura data alle amministrazioni e ai dipendenti per capire meglio le finalità e le conseguenze del d.lgs 150/2009 sull’organizzazione e sul rapporto di lavoro nella PA. Non si tratta di uno strumento ufficiale di interpretazione giuridica , bensì di un supporto a una efficace attuazione del Decreto legislativo.

Il documento sarà soggetto a continue revisioni arricchimenti e approfondimenti, per cercare di rispondere al meglio alle necessità delle amministrazioni.

Commenti, suggerimenti e richieste di approfondimento specifico dovranno essere inviate al seguente indirizzo di posta elettronica:  
[riformabrunettaipl@governo.it](mailto:riformabrunettaipl@governo.it)



---

# **TITOLO I**

## **Principi generali**

Il Titolo I consta di un solo articolo ([articolo 1](#)) che reca l'oggetto e le finalità del decreto e che pertanto **costituisce anche una chiave interpretativa di tutto il provvedimento sul piano sistematico e teleologico.**

## **Ambiti di applicazione**

### ***Ambito oggettivo:***

il [comma 1](#) lo chiarisce, riprendendo in modo letterale le corrispondenti indicazioni della legge delega (4 marzo 2009, n.15);

### ***Ambito soggettivo:***

la disciplina del decreto **si applica al personale “contrattualizzato” e riguarda quello “non contrattualizzato”,** (magistrati ordinari, amministrativi e contabili, avvocati e procuratori dello Stato, personale militare e Forze di polizia di Stato, personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia nonché 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 (istituzione del CICR), e dalle leggi 4 giugno 1985, n. 281 (CONSOB), e 10 ottobre 1990, n. 287 (Antitrust)), **solo in quanto detta norme di raccordo per armonizzare con la nuova disciplina e, in particolare, con la durata triennale dei contratti, i procedimenti negoziali dettati per queste categorie (vedi articolo 63).**

## **Finalità del provvedimento**

il [comma 2](#) **le individua specificamente** come segue: migliore organizzazione del lavoro, rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati *standard* qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, riconoscimento di meriti e demeriti, selettività e valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, rafforzamento

---

dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, incremento dell'efficienza del lavoro pubblico e contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

---

**TITOLO II**  
**Misurazione, valutazione e trasparenza**  
**della performance**

Il Titolo II del decreto legislativo 150/2009 rappresenta sicuramente un elemento di notevole **cambiamento per le amministrazioni pubbliche**.

Si prefigge la costituzione di un **sistema globale di gestione della performance con 4 attori principali**, tre interni alle amministrazioni ed uno esterno: il vertice politico amministrativo, la dirigenza, gli organismi indipendenti di valutazione (OIV) e all'esterno la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni (Commissione).

In sintesi, il Titolo II prevede la seguente dinamica per il ciclo di gestione della performance:

<b>FASE</b>	<b>RESPONSABILE</b>
Individua le metodologie di base del ciclo di gestione delle performance	Commissione
Fissare le priorità politiche	Vertice politico-amministrativo
Attuano le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini	Dirigenti e dipendenti
Supporta metodologicamente lo svolgimento del ciclo di gestione delle performance, assicura l'applicazione delle metodologie predisposte dalla Commissione	Organismo indipendente di valutazione

Attraverso il ciclo di gestione della performance sarà possibile ottenere cinque risultati: pianificare meglio, misurare meglio, valutare meglio, premiare meglio e rendicontare meglio. Si pone dunque in una **ottica di risultato** (la verifica per le amministrazioni di un concreto miglioramento in tutti questi ambiti) e **di trasparenza** (la messa a disposizione, anche su internet, delle risultanze di questo sistema).

Le funzioni di pianificazione, controllo, valutazione ed erogazione dei premi erano già previste da normative precedenti, sia a livello statale che locale. La necessità di rivederli nasce dalla scarsa efficacia che essi hanno dimostrato in ambito pubblico, in larga parte dipendente dal fatto che questi sistemi sono sempre stati visti come elementi separati invece che interdipendenti ed integrati.

Si tratta quindi di capire in che misura questi strumenti vanno rivisti alla luce dei requisiti del decreto 150/2009. La fase di **auto-diagnosi della capacità amministrativa ad attuare la riforma** è senza ombra di dubbio la prima azione che ogni amministrazione deve intraprendere in questa prima fase per innescare il meccanismo di miglioramento della performance.

Occorre rilevare che il **concetto di performance** (che appare più di novanta volte nel decreto), non è la versione inglese del “rendimento” o della “produttività”, ma è un concetto che rappresenta il **passaggio fondamentale della logica di mezzi a quella di risultato**. La produttività è collegata all’efficienza, la performance è collegata ad un insieme (efficienza, efficacia, economicità e competenze).

Questa distinzione innovativa per la pubblica amministrazione si ritrova esplicitata nei principi generali ([articolo 3](#)) di questo Titolo. La performance si valuta per **migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti**. Una distinzione che consente di concepire l’amministrazione come sistema di interdipendenze e non più come assemblaggio di funzioni produttive e funzioni di supporto. La novità dell’assetto configurato nel DLgs.150/2009 risiede proprio nel riconoscimento implicito ed esplicito di questa interdipendenza. Il carattere esplicito risiede nel [comma 5 dell’articolo 3](#), che stabilisce il **divieto di erogazione di premi legati al merito ed alla performance in caso di non rispetto delle disposizioni del Titolo II**.

Per illustrare questo passaggio possiamo ricorrere ad una definizione della performance riconosciuta a livello internazionale.

La performance è il **contributo** (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione **al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi** ed, in ultima istanza, alla **soddisfazione dei bisogni** per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Appare quindi logico istituire un **ciclo di gestione della performance** ([articolo 4](#)) che raccoglie in un unico quadro le funzioni di pianificazione (ed allocazione di risorse), monitoraggio, misurazione e valutazione, conseguenze della valutazione e rendicontazione.

Il Titolo II sviluppa questo intero ciclo di gestione della performance indicando quali sono, per ogni fase, i requisiti fondamentali.

Iniziando dalla prima fase del ciclo di gestione delle performance – la pianificazione - [l'articolo 5](#) definisce i requisiti riguardanti la **fissazione degli obiettivi**. In particolare il decreto si rifà a quel complesso di requisiti che nel linguaggio tecnico specialistico viene riassunto nell'acronimo inglese “SMART”. In altri termini si prevede che gli obiettivi per essere definiti tali debbano essere pertinenti, misurabili e chiari, raggiungibili, sfidanti, temporalmente definiti, ecc. requisiti minimi purtroppo scarsamente presenti nei documenti programmatici di moltissime amministrazioni pubbliche come dimostrano i risultati di uno studio recentemente pubblicato dalla RGS sugli indicatori di performance nelle amministrazioni centrali. Non si poteva dunque che partire da questo. Il processo di **definizione degli obiettivi**, definito nel medesimo articolo, riguarda **tutti i livelli della dirigenza**. Questo processo non riguarda solo la ripartizione delle risorse, riguarda **tutte le dimensioni della performance** definite per l'organizzazione nell'[articolo 8](#).

Il **raccordo con il ciclo di programmazione finanziaria** conferisce alla disposizione dell'[articolo 5](#) una **dimensione di concretezza, in quanto collega l'assegnazione degli obiettivi alle risorse adeguate. Assegnare**

**risorse ad un obiettivo significa per la dirigenza e il vertice politico-amministrativo mettere le strutture responsabili nelle condizioni di raggiungere gli obiettivi.** In questo, il lavoro di definizione delle metodologie, demandato alla Commissione, assume un ruolo cruciale.

Il **legame tra risorse assegnate ed obiettivi** strategici che si intendono perseguire con quelle risorse è una **dimensione fondamentale** sulla quale l'amministrazione sarà **valutata** nella misura in cui la realizzazione dei piani e progetti è collegata sia alla tempistica, sia agli *standard*, sia all'assorbimento delle risorse (**vedi [articolo 8, comma 1, lettera b](#)**).

Tappa fondamentale, ma non la prima, per un semplice motivo: esiste un passaggio propedeutico, che viene introdotto [dall'articolo 15](#) e che riguarda la **responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo** (l'ultimo soggetto contemplato nell'articolato ma il primo ad intervenire in questo ciclo). La definizione degli obiettivi è direttamente correlata all'emanazione degli **indirizzi strategici o delle priorità politiche**, che sono responsabilità del vertice. Non si tratta di riprodurre sistemi paralleli di controllo, ma un unico **sistema integrato** che si basa sulla **qualità dell'informazione trasmessa** al vertice politico-amministrativo.

Una conseguenza importante di questi due articoli riguarda dunque la **capacità** per le amministrazioni di **definire** chiaramente la propria **“mission”**, collegandola ad un obiettivo di risultato.

[L'articolo 6](#) rafforza questo assetto integrato, nella misura in cui attribuisce agli organi di vertice politico-amministrativo e ai dirigenti la **responsabilità del monitoraggio** e degli eventuali interventi correttivi. Chiarendo in modo così deciso le responsabilità della dirigenza di linea, emerge con più forza il ruolo di supporto (“accompagnamento”) degli organi indipendenti di valutazione, che monitorano e supportano metodologicamente il funzionamento complessivo del sistema ([Articolo 14, comma 4, lettera a](#)).

[L'articolo 7](#), oltre a definire l'obbligo per le amministrazioni di adottare un sistema di misurazione e di valutazione sulla base delle direttive della Commissione di cui [all'articolo 13](#), chiarisce **due elementi importanti** del ciclo di gestione della performance:

- Il primo riguarda il **ruolo dei tre attori**, oltre al vertice politico-amministrativo, rispetto alle funzioni di misurazione e valutazione.

Dare a Cesare quel che è di Cesare. La **Commissione deve stabilire le direttive**, cioè i criteri ai quali deve corrispondere un sistema di misurazione e di valutazione. L'Organismo indipendente di valutazione raccoglie le risultanze della misurazione e della valutazione delle strutture, i dirigenti valutano i dipendenti. [Dall'articolo 6](#), si desume con chiarezza che spetta al dirigente oltre che all'Organismo indipendente di valutazione, agire in caso di scostamento tra obiettivi e performance.

Occorre, poi, tenere conto di due elementi presenti nell'[articolo 14](#) che costituiscono un cambiamento rilevante rispetto al sistema previgente con il d.lgs 286/99. Gli OIV non valutano la dirigenza, ma propongono al vertice politico-amministrativo una valutazione della dirigenza basata sulle risultanze del sistema di misurazione e valutazione ([comma 4, lettera e](#)). Inoltre, gli OIV dovranno **referire direttamente** (e non più in via riservata) agli organi di indirizzo politico-amministrativo sulle risultanze del controllo strategico ([comma 2](#), vedi anche le abrogazioni al dlgs. 286/99 contemplate [nell'articolo 30](#)). **Dirigenza ed OIV non lavorano quindi a compartimenti stagni**, anzi, prefigurano una **cooperazione continua** tra questi due attori, concentrata nella **corresponsabilità nel monitoraggio** della performance.

- Il secondo riguarda il **contenuto del sistema di misurazione e di valutazione**: il sistema di misurazione e valutazione che le amministrazioni devono adottare deve garantire sia l'affidabilità delle funzioni di misurazione e valutazione sia il perimetro di questo sistema nei confronti dei controlli rimasti vigenti e definiti nel DLgs 286/99. A questo fine l'assorbimento delle funzioni di controllo da parte degli organismi indipendenti di valutazione deve poter garantire un **raccordo ottimale tra**

**sistema di misurazione e valutazione e funzioni di controllo** (vedi [articolo 14, comma 2](#)). Un ultimo punto riguarda il **riconoscimento nei sistemi di misurazione e di valutazione delle interdipendenze tra unità organizzative all'interno delle amministrazioni**.

Gli [articoli 8 e 9](#) del decreto definiscono, in sostanza, *che cosa* si valuta, sia con riferimento alle organizzazioni sia riguardo ai singoli dirigenti e dipendenti. Appare chiaro il **nesso tra performance dell'organizzazione e performance individuale**, che si riscontra dunque sia nella fase di definizione degli obiettivi, sia nella fase di valutazione. Va fatto, inoltre, il raccordo con le modifiche apportate [dall'articolo 47](#) del decreto legislativo 150/2009 all'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in merito alla definizione dei trattamenti accessori.

[L'articolo 8](#) offre un quadro complessivo delle dimensioni della performance che il sistema di misurazione e valutazione dovrà contemplare. Questo presume quindi che nella fase di definizione degli obiettivi, ciascuna di queste dimensioni dovrà essere considerata. Spetta alla Commissione definire come e in quale misura, attraverso la definizione dei modelli di misurazione e valutazione. In ogni caso, possiamo desumere dall'articolato di questa disposizione che esiste una certa **gerarchia delle dimensioni**, tenendo conto che la prima dimensione riguarda **l'outcome** ("attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività") e che le quattro dimensioni successive ([lettere b\), c\), d\), e\) del comma 1](#)) pongono **l'accento sul "come"**, cioè sulla capacità delle strutture ad attuare tali politiche. Questa enfasi è direttamente ricollegabile alla finalità del decreto, cioè l'affermazione della cultura del miglioramento continuo nelle amministrazioni pubbliche.

Un ultimo elemento rilevante riguarda **l'integrazione**, nelle dimensioni della performance, **degli obiettivi di promozione delle pari opportunità**. Si tratta per le amministrazioni di iniziare un percorso di integrazione, nelle politiche di gestione del personale, della dimensione delle pari opportunità.

Tenendo conto, e questo vale per tutte le 8 dimensioni elencate, che si dovrà esplicitare nel piano e nella relazione di performance ([articolo 10](#)) che cosa si è programmato e quali risultati sono stati raggiunti, una particolare attenzione dovrà essere posta sull'accurato **coordinamento tra obiettivi e dimensioni della performance**.

Si ricorda inoltre che la validazione della relazione di performance, che è competenza dell'Organismo indipendente di valutazione, è condizione **inderogabile per l'accesso ai premi** istituiti nel Titolo III del decreto.

[All'articolo 9](#), sono esplicitati gli **ambiti di misurazione** sia per i **dirigenti** che per i **dipendenti**. Appare evidente e fondamentale il nesso tra contributo produttivo e competenze dimostrate da una parte, e tra obiettivi individuali ed obiettivi di gruppo dall'altra.

In questo articolo si è tenuto conto di **due elementi importanti**, che formano la base dei sistemi di misurazione e valutazione di cui [all'articolo 7](#):

- Il primo, è la **complessità dell'universo delle pubbliche amministrazioni**: non è possibile applicare un unico sistema di misurazione a tutta la varietà di organizzazioni e di servizi presenti nella pubblica amministrazione (Il compito di individuare categorie rappresentative delle amministrazioni, alle quali si applicano modalità specifiche di valutazione, è demandato alla Commissione).
- Il secondo, è la necessaria **flessibilità relativa all'attribuzione di obiettivi individuali per la valutazione dei dipendenti**. Da una parte, i processi amministrativi possono riguardare un insieme di persone e non un singolo, dall'altra, l'attribuzione di obiettivi di gruppo consente di orientare l'amministrazione verso una cultura di risultato (*outcome*, aumento della qualità, riduzione dei tempi, ecc.).

E' infine importante sottolineare come **sono esplicitate sia le performance che le competenze: contributo alla performance generale dell'organizzazione, competenze manageriali (per i dirigenti) e comportamenti professionali ed organizzativi (per i dipendenti).**

**L'articolo 10** fissa le **modalità generali e la tempistica** della definizione dei **piani e delle relazioni di performance**. E' importante notare che il Titolo II non parte dal piano e dalla relazione di performance, bensì dal ciclo di gestione della performance il cui inizio e la cui fine coincidono con il piano e la relazione di performance. Un altro elemento significativo nella valutazione dell'approccio scelto nel DLgs 150/2009. Questo commento si ricollega alla necessità per le amministrazioni di definire una "mission" in termini di risultato.

Possiamo individuare **cinque funzioni** che caratterizzano il piano e la relazione di performance:

- funzione di **gestione** (pianificazione e valutazione)
- funzione di **comunicazione** e di **trasparenza** (obbligo di pubblicazione)
- funzione di **rendicontazione** (illustrazione e spiegazione degli scostamenti)
- funzione di **partecipazione** (ruolo delle "giornate della trasparenza" previste [all'articolo 11, comma 6.](#))

Fra queste funzioni spicca certamente quella della rendicontazione. piano e relazione di performance sono lo specchio del lavoro fatto sia in fase di pianificazione che in fase di valutazione.

Non deve sorprendere la presenza, nelle Relazioni di performance, non solo delle **valutazioni riguardanti l'organizzazione ma anche di relative al personale.**

Questo rappresenta una **doppia tutela**: in primis per i **cittadini**, nel rispetto del principio di trasparenza enunciato [all'articolo 11](#); poi per gli stessi **dipendenti** che trovano nella relazione di performance la garanzia di una valutazione trasparente. Questo elemento viene rafforzato dall'attenzione

posta alla condivisione, da parte del dipendente, dei sistemi di misurazione e di valutazione, contemplata nell'[articolo 14, comma 5](#).

L'[articolo 10](#) non limita questo obbligo di trasparenza sulla valutazione ai soli dirigenti, spetterà alla Commissione definire come e in che misura dovranno essere rappresentate le valutazioni individuali.

L'elemento di rendicontazione derivato dalla pubblicazione del piano va oltre il mero adempimento amministrativo, nella misura in cui prevede due tipologie di sanzioni: la prima riguarda il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione, la seconda riguarda il divieto, in assenza del piano, di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

La questione del rapporto fra piano di performance e direttiva annuale del ministro è oggetto del [comma 4](#). Questa disposizione non deve essere interpretata come riduttiva nei confronti della direttiva. La direttiva annuale del ministro è contenuta nel piano di performance onde evitare doppioni e rafforzare il nesso tra indirizzi strategici, obiettivi operativi, misurazione, valutazione e premi. E' essenziale che siano applicati alla direttiva i criteri definiti [all'articolo 5](#) (obiettivi) e [all'articolo 8](#) (dimensioni della performance organizzativa) del presente decreto. Inoltre questa integrazione è conseguenza delle responsabilità attribuita all'organo di indirizzo politico-amministrativo in base [all'articolo 15](#).

Un altro elemento importante riguarda la tempistica ed il raccordo fra relazione di performance ed erogazione della premialità. Considerato che la pubblicazione della relazione di performance è prevista dal decreto entro il 30 giugno 2009, l'erogazione dei sistemi premianti, e le procedure di conciliazione (previste dal sistema di misurazione e di valutazione), devono essere concluse entro la stessa data.

**Il Capo III del Titolo II** è dedicato interamente al principio di trasparenza e di rendicontazione, contenuto in un articolo unico.

**L'articolo 11** definisce, al comma 1, cosa si intende per trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. *In primis* occorre sottolineare che la trasparenza è definita come accessibilità totale, e quindi riguarda in primo luogo il rapporto fra amministrazione e cittadini. Ma non solo, perché la definizione della trasparenza ha come scopo quello di “favorire forme diffuse di controllo”, e quindi di mettere altre istituzioni preposte al controllo (principalmente la Corte dei Conti e l’Ispettorato per la Funzione Pubblica) nelle migliori condizioni per svolgere il proprio ruolo.

Questa impostazione si riflette anche sul controllo strategico: l’OIV, al contrario dei SECIN, non riferisce più in via riservata al vertice politico-amministrativo ma informa anche la Commissione, l’Ispettorato della Funzione Pubblica e la Corte dei Conti.

Il piano per la trasparenza e l’integrità nelle amministrazioni è un altro nuovo strumento obbligatorio per le amministrazioni, la cui mancata adozione ed attuazione comporta il divieto di erogazioni della premialità disciplinata dal Titolo III.

Il piano, di durata triennale, non solo deve elencare le iniziative previste per assicurare un adeguato livello di trasparenza, ma deve illustrare e rendicontare le azioni intraprese per garantire la legalità e lo sviluppo della cultura dell’integrità.

Inoltre, poiché l’obiettivo è prevenire i rischi derivanti dalla mancanza di trasparenza ed integrità, occorrerà adottare metodologie tipiche *dell’internal auditing* consistenti nell’analisi e gestione dei rischi. Su questo tema il confronto internazionale è importante, perché esistono numerose realtà amministrative (principalmente quelle dove vige il sistema di *internal audit*) che adoperano sistemi adeguati di gestione dei rischi.

Il principio di trasparenza, infine, si estende anche alle risorse, in quanto è prevista al comma 4, la pubblicazione dei costi di personale imputabili per

ogni servizio erogato, con l'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale degli andamenti nel tempo.

Sebbene la tempistica dell'adozione dei piani triennali non sia esplicitamente prevista nel decreto, si può desumere da altre disposizioni che la loro adozione non potrà avvenire prima del 30 aprile 2010 (limite per la nomina degli OIV). In ogni caso, le amministrazioni centrali devono adottare il primo piano triennale di performance entro il 31 gennaio 2011. Questo implica un lavoro preparatorio sulla definizione degli obiettivi e l'assegnazione delle risorse in modo coerente con il ciclo di programmazione finanziaria.

**Il Capo IV del Titolo III** elenca quali sono i soggetti, oltre alla dirigenza (contemplata nel Capo II del Titolo IV) del processo di misurazione e di valutazione della performance.

Questo Capo istituisce due nuovi soggetti ed amplia le responsabilità del vertice politico-amministrativo.

Una delle innovazioni più importanti del DLgs 150/2009 è senza dubbio la creazione della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ([articolo 13](#)), che viene istituita in posizione di indipendenza di giudizio e di valutazione e gode di piena autonomia. Nel rispetto dell'autonomia della Commissione, può essere utile in questa sede richiamare i principali adempimenti in relazione alla tempistica del decreto.

In primo luogo, la tempistica definita nel decreto circa gli organismi indipendenti di valutazione (nomina entro il 30 aprile 2010) implica, per la Commissione, l'emanazione in via prioritaria, dei requisiti per la nomina dei componenti degli OIV. Questi requisiti saranno anche la base per esprimere il parere previsto [dall'articolo 14, comma 3](#) nell'ambito della nomina dei componenti degli OIV.

In secondo luogo, si tratta di definire i modelli per la definizione del sistema di misurazione e di valutazione che le amministrazioni dovranno adottare entro il 30 settembre 2010 (vedi [articolo 30, comma 2](#)) per assicurare la piena operatività a decorrere dal 1° gennaio 2011

In terzo luogo, in tempo utile per l’emanazione dei primi Piani di performance per il triennio 2011-2013 (cioè entro il 31 gennaio 2011), la Commissione dovrà emanare le direttive per la struttura sia del piano che della relazione.

Si sottolinea inoltre un elemento innovativo rispetto alla normativa previgente (DLgs 286/99) che riguarda il ruolo della funzione di supporto al ciclo di gestione della performance. La Commissione, che agisce in posizione di piena autonomia, ha il compito di **indirizzare, coordinare e sovrintendere** alle funzioni di valutazione.

Questa triplice funzione è **supportata da un sistema di responsabilità**, all’interno delle amministrazioni, circa la corretta attuazione delle metodologie definite dalla Commissione, sia per quanto riguarda la misurazione e la valutazione della performance che per quanto riguarda la trasparenza. Questa responsabilità è **direttamente collegata all’erogazione delle indennità di risultato** per la dirigenza coinvolta (sia quella di linea che il dirigente responsabile della struttura di supporto all’OIV).

Infine, è utile rimarcare il raccordo tra questo nuovo soggetto e realtà simili in altri paesi, emerse nell’ambito di recenti riforme, dove si evince la costituzione di un unico soggetto, dotato di specifiche conoscenze tecniche e votato ad un supporto “autorevole” (sia perché autonomo, sia perché collocato nell’ambito del processo di bilancio).

[L’articolo 14](#) dispone che gli organismi indipendenti di valutazione potranno essere costituiti dalle amministrazioni sia **singolarmente che in via associata**. Oltre all’obbligo di rispetto del vincolo di bilancio (gli OIV sono costituiti senza nuovi o maggiori oneri), questa disposizione mira

anche a **facilitare l'omogeneità**, in amministrazioni di piccole dimensioni, del sistema di misurazione e di valutazione, oltre che a **garantire** un altro **requisito** definito nel medesimo articolo ([comma 7](#)) circa i **profili professionali** corrispondenti alla funzioni degli OIV.

Ciononostante, il nuovo assetto definito nel Titolo II richiede un **livello di coinvolgimento maggiore** rispetto ai precedenti organi di controllo interno, in particolare se si tiene conto della **funzione di monitoraggio** e della funzione di **comunicazione tempestiva** ad organi interni ed esterni delle criticità riscontrate previste [all'articolo 14, comma 4, lettere a\) e b\)](#).

Questa considerazione discende dal **passaggio implicito da mero organo di controllo ad organo di supporto** nelle varie fasi del ciclo di gestione della performance.

Occorre di nuovo **sottolineare l'importanza posta nel decreto sul raccordo tra la dirigenza e gli OIV**. Gli OIV sono responsabili della corretta applicazione delle linee guida e delle metodologie definite dalla Commissione mentre i dirigenti sono in prima fila nel monitoraggio della performance. Una tabella di corrispondenza tra funzioni di controllo (DLgs 286/99) e OIV rischia di non evidenziare in quale misura questa nuova funzione è di natura radicalmente diversa

Gli organismi indipendenti di valutazione della performance vanno ad assumere nell'ordinamento delle amministrazioni una **posizione peculiare, distinta anche rispetto agli uffici di diretta collaborazione**, pur essendo chiamati ad operare in stretto raccordo con gli organi di indirizzo politico-amministrativo.

In particolare, è previsto che i componenti di tali organismi siano **nominati per tre anni, con possibilità di rinnovo per un ulteriore triennio, diversamente da quel che accade per gli incarichi di diretta collaborazione, la cui durata è direttamente rapportata al mandato dell'organo politico**. Essi, inoltre, debbono rispondere ai requisiti appositamente stabiliti dalla Commissione nazionale per la valutazione, la

trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ed in funzione di questa previsione è, altresì, disposto che la Commissione debba essere «sentita» dall'organo politico al momento della nomina dell'Organismo indipendente di valutazione e che ad essa debbono essere comunicati i *curricula* dei componenti dell'Organismo.

Nella medesima prospettiva - di **un'elevata adeguatezza funzionale e tecnica**, piuttosto che di un'affidabilità fiduciaria - è stabilito, infine, che i componenti degli organismi indipendenti di valutazione non debbono avere incarichi o rapporti di collaborazione con le forze politiche o sindacali, al momento della nomina e nel triennio precedente.

**L'articolo 15**, che chiude il Titolo II, definisce il ruolo dell'organo di indirizzo politico-amministrativo in merito alla diffusione della cultura di responsabilità per il miglioramento della performance. Questo ruolo si declina in 5 responsabilità precise:

- l'emanazione delle direttive generali (vedi anche il [commento](#) fatto in questa sezione all'[articolo 5](#));
- La definizione del piano e della relazione di performance (sulla base delle informazioni fornite dai dirigenti),
- il controllo strategico (esplicitato come verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici);
- la definizione del piano triennale per la trasparenza.
- infine, la valutazione dei dirigenti di vertice in base alla proposta dell'OIV, e l'attribuzione dei relativi premi ([art 14, comma 4, lettera e](#)).

---

## **TITOLO III**

### **Merito e premi**

Il titolo III reca l'intestazione "Merito e premi". Risulta subito evidente una **cospicua discontinuità lessicale**, prima che contenutistica, tra questo consistente *corpus* normativo e le scarse disposizioni in materia già contenute nel d.lgs 165/2001; disposizioni che, in sostanza, delegavano tutta la disciplina degli incentivi alla contrattazione collettiva.

### **Un'inversione di rotta**

Il principale intento del legislatore del 2009 è stato quello di **segnare una inversione di rotta rispetto alla generale tendenza alla distribuzione a pioggia dei benefici** che, attraverso la contrattazione integrativa, da decenni ha prevalso nei fatti. Il che si traduce nell'affermazione di un effettivo criterio di selettività nell'attribuzione degli incentivi economici e di carriera, in modo da **premiare i capaci e i meritevoli**, incoraggiare l'impegno sul lavoro e scoraggiare comportamenti di segno opposto. Il tutto in un contesto di piena affermazione di quella **cultura della valutazione** la cui carenza ha sino a oggi frenato ogni possibilità di produrre un tangibile miglioramento della *performance* delle amministrazioni pubbliche.

Il concetto di "merito" subentra a quello di "produttività individuale e collettiva" e quello di "premi" ai "trattamenti economici accessori" collegati alla medesima produttività.

Di conseguenza (vedi [articolo 57](#)), è stato anche novellato l'articolo 45, c.1 del d.lgs 165, in modo da sostituire i richiami alla produttività con quelli alla "performance", individuale e collettiva, in coerenza con il titolo II

### **Il principio della valorizzazione del merito**

In apertura del titolo ([articolo 17](#), comma 1 e [articolo 18](#) comma 1) viene affermato il **principio della valorizzazione del merito e della incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa attraverso metodi selettivi e concorsuali** applicabili a tutti gli strumenti premiali elencati all'[articolo 20](#).

Inoltre, attraverso l'espresso **divieto ([articolo 18 comma 2](#)) di distribuire gli incentivi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi o in assenza delle verifiche e attestazioni di cui al titolo II (vedi. articoli [13](#),**

**14 e 15)** si stringe il **collegamento fra la disciplina della erogazione dei premi e l'attivazione del ciclo di gestione della performance** con l'applicazione del sistema di valutazione e la validazione dei suoi risultati (vedi [articolo 10 comma 4](#)) ad opera degli organismi autonomi di cui all'[articolo 14](#).

La responsabilità della valutazione del personale non dirigenziale spetta ai titolari degli uffici dirigenziali, la valutazione di questi ai titolari degli uffici dirigenziali generali e la valutazione di questi ultimi ai Capi Dipartimento o ai segretari generali nei ministeri, o ai direttori generali degli enti pubblici.

**Nulla viene dunque innovato, sotto il profilo della titolarità della funzione valutativa, rispetto alla legislazione previgente.**

#### **I contenuti e le modalità di tale valutazione**

Invece **mutano**, e sensibilmente, **i contenuti e le modalità di tale valutazione**, che avviene applicando quanto prescritto visto nel Sistema di misurazione e valutazione di cui all'[articolo 7](#), vale a dire **in un contesto di oggettività e confrontabilità** che deriva dalla conformità del Sistema stesso alla legge, dalla presenza di un Organismo indipendente di valutazione in ciascuna Amministrazione, dalla rispondenza ai criteri generali dettati dalla Commissione nazionale di cui all'[articolo 13](#).

#### **Disciplina legale per la differenziazione delle valutazioni**

[L'articolo 19](#) detta una **disciplina legale, derogabile dalla contrattazione collettiva solo entro limiti prefissati dalla legge, per la differenziazione delle valutazioni ai fini della attribuzione del trattamento accessorio destinato alla performance individuale**, cioè del trattamento di cui al testo, novellato come prima si è detto, del citato articolo 45 del d.lgs. 165/2001 (vedi [articolo 57](#)).

Questa norma costituisce il fulcro del sistema, in quanto introduce *ex lege* un preciso **criterio di selettività su base meritocratica applicabile indistintamente a tutto il personale, compresi i dirigenti**. Per questi ultimi il riferimento, anziché al trattamento accessorio ex articolo 45 d.lgs. 165/2001, è alla retribuzione di risultato di cui all'articolo 24 del medesimo decreto (vedi [comma 3 dell'articolo 19](#)).

Non sono tenute all'osservanza di tale criterio solo le **Amministrazioni di minori dimensioni**, secondo quanto previsto al [comma 4](#).

### **Altri strumenti per premiare il merito e le professionalità**

Nel capo II sono elencati e disciplinati gli **altri strumenti per premiare il merito e le professionalità**, vale a dire: bonus annuale delle eccellenze ([articolo 21](#)); premio annuale per l'innovazione ([articolo 22](#)), progressioni economiche ([articolo 23](#)), progressioni di carriera ([articolo 24](#)), attribuzione di incarichi e responsabilità ([articolo 25](#)), accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale ([articolo 26](#)).

### **Il dividendo dell'efficienza**

Di particolare rilievo è la previsione di cui [all'articolo 27](#), il c.d. "**dividendo dell'efficienza**", che consente di **destinare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione integrativa, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento** derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni **a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto (fino a due terzi) e a incrementare le somme disponibili per la contrattazione (fino a un terzo)**. Il tutto a condizione che tali risparmi siano documentati nella relazione di performance e validati sia dall'Organismo di valutazione che dalla Ragioneria Generale dello Stato.

Per le regioni, gli enti locali e le amministrazioni del servizio sanitario nazionale è invece sufficiente che i risparmi siano documentati nella relazione di performance e validati dall'organismo di valutazione.

### **Inderogabilità delle disposizioni in materia di merito e premi**

[L'articolo 29](#) stabilisce poi che **tutte le disposizioni in materia di merito e premi hanno carattere imperativo, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto ai sensi degli articoli 1339 e 1419, 2° comma del codice civile, nei contratti collettivi a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data del 16/11/2009**.

Le norme civilistiche richiamate sono quelle relative all'inserzione automatica di clausole legislativamente previste nei contratti e alla conseguente nullità delle sole clausole incompatibili, sostituite *ex lege*. Siamo quindi all'interno della cornice di una **speciale disciplina di diritto civile**, dettata con riferimento ad una particolare figura contrattuale, cioè il contratto collettivo avente ad oggetto il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Tale principio di inserzione automatica è peraltro espressamente derogato dalla medesima legge di riforma ([articolo 31](#)) per **gli enti territoriali e le amministrazioni del servizio sanitario nazionale**, che sono - in ogni caso - tenuti ad **adeguare i propri ordinamenti** ai principi di selettività della attribuzione degli incentivi ([articolo 18](#)) e a quanto previsto dai commi 1 e 2 [dell'articolo 23](#) in tema di progressioni economiche, [dall'articolo 24](#), commi 1 e 2, in tema di limiti alla copertura dei posti disponibili attraverso progressioni di carriera, dagli articoli [25](#) e [26](#), rispettivamente in tema di incarichi e responsabilità e di percorsi di alta formazione e crescita professionale.

Per quanto invece riguarda i criteri per la differenziazione delle valutazioni di cui all'[articolo 19](#) **le regioni, gli enti locali e le amministrazioni del servizio sanitario nazionale possono liberamente disporre** nell'ambito della loro potestà normativa, **ma sempre in conformità al principio di selettività e di meritocrazia** di cui all'[articolo 18](#), con l'unico vincolo 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 più alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre**.

Quanto agli altri strumenti per premiare merito e professionalità di cui all'[articolo 20](#), **le regioni** utilizzano direttamente gli strumenti delle progressioni economiche e di carriera della attribuzione di incarichi e responsabilità e dell'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale (articoli da 23 a 26), mentre **adeguano alla specificità dei**

propri ordinamenti la disciplina del bonus annuale per le eccellenze e del premio annuale per l'innovazione ([articoli 21 e 22](#)).

L'[articolo 31](#), infine, prevede per regioni ed enti locali che - nelle more dell'adeguamento degli ordinamenti regionali - si applichino fino al 31/12/2010 le disposizioni già vigenti alla data di entrata in vigore della riforma. Decorso tale termine, si applicheranno direttamente, in materia di merito e premi, le disposizioni previste dalla riforma medesima, ma con un principio di "cedevolezza" rispetto alla eventuale, successiva emanazione, di una diversa disciplina regionale e locale (vedi comma 4: "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").

### [Articolo 17](#)

L'articolo introduttivo del titolo III, nel descriverne **oggetto e finalità**, afferma, al [comma 1](#), che tutto il complesso delle norme che seguono è preordinato a valorizzare il merito e migliorare la produttività attraverso **strumenti selettivi di incentivazione, economici e di carriera**.

Il [comma 2](#) contiene una **clausola di invarianza finanziaria** e impone alle amministrazioni di utilizzare per l'applicazione delle disposizioni del titolo III le risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili. Il principio di **invarianza finanziaria vincola anche le regioni, le amministrazioni del SSN e gli enti locali** ([articolo 31, comma 1](#))

### [Articolo 18](#)

Si esplicita, al [comma 1](#), il collegamento tra "merito" e **miglioramento della performance organizzativa**, cioè riferibile al gruppo di persone che opera in una struttura organizzativa individuata dal sistema di valutazione

come rilevante ai fini della misurazione e della valutazione ([articoli 7 e 8](#)), e **della performance individuale** ([articoli 7 e 9](#)).

Al [comma 2](#) viene affermato **il divieto di corrispondere premi o incentivi** collegati alla performance in modo indifferenziato, cioè **a tutti i dipendenti o a interi gruppi di essi**, o in modo automatico, cioè **senza una previa valutazione selettiva**, o **in assenza di un Sistema di misurazione e valutazione** che ne fissi le regole, o – comunque - **in assenza delle verifiche e attestazioni Sul sistema di valutazione previste dal titolo II**. La **violazione** di questi precetti è, all'evidenza, fonte di **responsabilità dirigenziale** e, ove ne ricorrano i presupposti soggettivi, **di responsabilità per danno erariale**

## **Articolo 19**

[Comma 1](#). Si affida all'Organismo indipendente di valutazione della performance **la mera compilazione** di una graduatoria delle valutazioni individuali sulla base delle **valutazioni operate dai dirigenti** competenti.

**L'organismo non è infatti titolare diretto della funzione valutativa**, salvo per quanto riguarda i dirigenti di vertice - [articolo 14, comma 4, lettera e](#)) - ma è responsabile del controllo sul corretto esercizio di questa, sul piano formale e sostanziale - vedi, in particolare, [articolo 14, comma 4, lettere c\), d\), f\) e g\)](#) - del monitoraggio ([lettera a\)](#)), della vigilanza al fine di rimuovere elementi di criticità e di promuovere il miglioramento del sistema ([lettere b\) e h\)](#)).

**La valutazione individuale viene effettuata nei confronti di tutto il personale, compresi i dirigenti. La valutazione di questi spetta ai titolari degli uffici dirigenziali generali, la cui valutazione compete ai Capi Dipartimento o ai segretari generali nei ministeri, o ai direttori generali negli enti pubblici; per tali figure di vertice, infine, la valutazione è operata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione** ([articolo 14, comma 4, lettera](#)

e)). La graduatoria è redatta distinguendo i dirigenti titolari di incarichi di funzione dirigenziale (art 19, comma 2 d.lgs 165/2001) da quelli titolari di incarichi di funzione dirigenziale di livello generale (articolo 19, cit., comma 4). Nulla si dice espressamente sulle figure di vertice di cui al comma 3 del medesimo art 19 (capi dipartimento, segretari generali ed equiparati).

**Comma 2.** Reca il criterio per la formazione della **graduatoria delle performance individuali, articolata su tre fasce**, alla prima delle quali, comprendente il 25 per cento del personale, è corrisposto il 50 per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale, mentre alla seconda fascia, comprendente il 50 per cento dei dipendenti è corrisposto il restante 50 per cento delle medesime risorse e alla terza non è attribuito alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Si tratta sempre delle risorse destinate al **solo trattamento di cui alla lettera a) del comma 3 del testo, novellato, dell' 45 del decr. Leg. 165/2001** (vedi [articolo 57](#)); nulla viene invece specificato in ordine alla corresponsione degli altri **trattamenti accessori di cui alle lettere b) e c)** del medesimo comma, **per i quali sia la disciplina che la determinazione delle risorse restano affidate alla contrattazione collettiva, ma in coerenza con le disposizioni legislative vigenti**: in particolare il comma 3-*bis* dell'art 40 del decreto 165 (novellato dall'[articolo 54](#)), che è **norma non derogabile dai contratti collettivi**, stabilisce che **la contrattazione deve destinare al trattamento accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.**

**La disciplina delle fasce di merito tollera limitate deroghe** da parte della contrattazione (vedi quanto si dirà a proposito del successivo [comma 4](#)) e quindi ha una **funzione suppletiva**, cioè si applica di diritto in tutti i casi in cui le fonti di diritto legittimate a derogarla non abbiano altrimenti regolato la materia .

[Comma 3.](#) Chiarisce che **per i dirigenti si applicano i medesimi criteri dettati per il restante personale** sia per quanto riguarda la collocazione nelle fasce di merito, sia per quanto concerne l'attribuzione del trattamento incentivante. Si specifica altresì che, in virtù della peculiare struttura della retribuzione dei dirigenti, il **trattamento da considerare**, in luogo del trattamento accessorio collegato alla performance, **è la retribuzione di risultato, cioè il trattamento accessorio collegato ai risultati di cui all'articolo 24 del d.lgs 165 del 2001**, così come novellato dall'articolo 45 .

[Comma 4.](#) definisce i limiti entro i quali sono ammesse **deroghe alle disposizioni sulle fasce di merito ad opera della contrattazione collettiva integrativa**. In particolare si consente che la percentuale del 25 per cento del personale da inserire nella **prima fascia possa essere determinata tra un minimo del 20 per cento e un massimo del 30 per cento, ferma restando, comunque, la attribuzione del 50 per cento delle risorse al personale inserito in tale fascia**. Alla eventuale variazione della percentuale dei dipendenti inseriti nella prima fascia dovrà in ogni caso corrispondere una **variazione compensativa** delle percentuali dei dipendenti da collocare nella seconda o nella terza fascia, o in entrambe.

È altresì previsto che la contrattazione possa **distribuire diversamente da come indicato nel comma 2, tra la seconda e la terza fascia, il cinquanta per cento delle risorse non attribuito alla prima fascia, senza alcun vincolo. Peraltro la norma**, per la sua formulazione letterale e anche alla luce di una interpretazione sistematico-teleologica, **non consente, evidentemente, di confondere in una sola le due fasce di merito di cui alle** [lettere b\) e c\).](#)

[Comma 5.](#) Si prevede il monitoraggio del Dipartimento della funzione pubblica sulle deroghe introdotte con la contrattazione integrativa ai sensi del [comma 4](#).

[Comma 6.](#) Esclude dall'applicazione del criterio della suddivisione in fasce di cui ai [commi 2 e 3](#) il personale dipendente dalle

**amministrazioni di minori dimensioni.** Tali disposizioni, infatti, non si applicano al personale delle amministrazioni nelle quali sono in servizio **non più di otto dipendenti con qualifica non dirigenziale. Non si applicano, inoltre, ai dirigenti qualora questi siano non più di cinque,** qualunque sia il numero degli altri dipendenti. In ogni caso si stabilisce che **“la quota prevalente “** delle risorse premiali di cui ai [commi 2 e 3](#) dovrà essere destinata **in modo selettivo a “una percentuale limitata”** del personale dipendente e dirigente. Si ribadiscono così i principi della valutazione e del merito, con quella maggiore elasticità nell’applicazione che è necessaria nel peculiare contesto di amministrazioni alle quali sarebbe una forzatura applicare le regole stringenti dettate per organizzazioni ben più grandi e complesse.

Infine si ricorda che la speciale disciplina applicabile agli enti territoriali e del servizio sanitario nazionale in materia di merito e premi, vale a dire l’intero titolo III, è contenuta nell’[articolo 31](#).

#### **[Articolo 20.](#)**

In apertura del capo secondo, intitolato “Premi”, elenca i **diversi strumenti posti a disposizione del datore di lavoro pubblico per premiare il merito e la professionalità** stabilendo che, con l’ovvia esclusione delle progressioni di carriera ([articolo 24](#)) e dell’accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale ([articolo 26](#)), gli incentivi **sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa**

#### **[Articolo 21](#)**

Si istituisce ([comma 1](#)) il **bonus annuale delle eccellenze**, il cui ammontare è determinato nei contratti collettivi nazionali ([comma 3](#)). Il bonus è destinato a premiare **non più del cinque per cento, dei dipendenti e dei dirigenti**, fra quanti si sono collocati nella fascia superiore della graduatoria di performance ([articolo 19, comma 2](#)). Il bonus viene attribuito **entro il**

**me**se di aprile, ma comunque alla conclusione del processo di **valutazione** riferito all'esercizio precedente, che ne è presupposto logico ineliminabile. **Tale termine ha dunque natura ordinatoria.**

**Il bonus non è cumulabile con gli altri strumenti premiali di cui agli articoli da 22 a 26** (comma 3). Ciò significa che, ove per l'anno precedente il dipendente abbia ricevuto il bonus, **a meno di rinunziarvi**, non potrà percepire il premio annuale per l'innovazione relativo al medesimo esercizio; non potrà inoltre essergli riconosciuta una progressione economica né di carriera, né l'accesso ai percorsi di alta formazione e crescita professionale di cui all'[articolo 26](#), qualora tali percorsi abbiano natura premiale, conseguano, cioè al riconoscimento e alla valorizzazione del contributo individuale e della professionalità sviluppata dal dipendente ([articolo 26, comma 1, alinea](#)).

Per la estrema latitudine della fattispecie di cui all' [articolo 25](#), dovranno infine essere le Amministrazioni a determinare in quali casi l'attribuzione di incarichi e responsabilità configuri una misura premiale e dunque incompatibile con il bonus, al quale il dipendente ha comunque facoltà di rinunciare.

## **Articolo 22**

**Il premio annuale per l'innovazione** istituito presso tutte le amministrazioni, a valere sulle risorse disponibili per la contrazione integrativa, è **di importo individuale pari a quello del bonus di cui all'[articolo 21](#)** ed è assegnato **al miglior progetto** realizzato nell'anno di riferimento della valutazione **avente un elevato impatto sulla performance organizzativa** (vedi [articoli 3 e 8](#)) in termini di cambiamento dei servizi offerti o di organizzazione dei processi interni di lavoro.

**Competente per l'assegnazione è l'Organismo indipendente di cui all'[articolo 14](#)** che, a tal fine, **valuta comparativamente le candidature** presentate dai dirigenti o dai singoli dipendenti o da gruppi di lavoro.

## Articolo 23

Con queste disposizioni si intende **ancorare strettamente a criteri di selezione per merito l'attribuzione delle progressioni economiche**, cosiddette orizzontali, che rappresentano nel pubblico l'equivalente dei "superminimi" del privato. Le progressioni in questione dovranno infatti essere attribuite a una **quota limitata di dipendenti sulla base dello sviluppo delle loro competenze professionali e dei risultati della valutazione**, individuale e collettiva.

In particolare ([comma 3](#)) si stabilisce una **priorità** nelle progressioni economiche **a favore di coloro che si sono collocati 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**: vale a dire che **coloro che difettano di tale requisito potranno essere considerati**, ai fini delle progressioni economiche, **solo dopo tutti coloro che ne sono in possesso**.

## Articolo 24

Recepisce l'orientamento della Corte costituzionale esplicitando il principio che le cosiddette progressioni verticali, cioè da un'area professionale a quelle superiori **devono avvenire per concorsi pubblici** nei quali **il numero dei posti riservati** al personale interno (in modo da riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti e in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.) **dovrà essere comunque non superiore al numero di quelli aperti all'accesso dall'esterno**.

Al [comma 3](#) si stabilisce poi che **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 ma**

**non prioritario**, (si è invece stabilito nell'[art 23](#), con riferimento alle progressioni economiche) ai fini della progressione di carriera.

### **Articolo 25**

Afferma il principio di **crescita professionale e responsabilizzazione dei dipendenti pubblici** ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti ([comma 1](#)). Stabilisce altresì che **le amministrazioni procedono all'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici**, uno dei quali è la considerazione della professionalità sviluppata, purché attestata attraverso il sistema di misurazione e valutazione ([comma 2](#)).

### **Articolo 26**

Le amministrazioni, nei limiti delle risorse disponibili ([comma 3](#)), **al fine di riconoscere e valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti**, ne promuovono sia **l'accesso privilegiato a percorsi di alta formazione** in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali sia l'ulteriore **sviluppo di competenze** anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali ([comma 1](#)). La collocazione di queste iniziative tra gli strumenti premiali elencati espressamente nell'[articolo 20](#) consente di affermare che anche esse devono essere amministrate **secondo criteri oggettivi, selettivi e meritocratici**.

### **Articolo 27**

Si tratta del c.d. "dividendo dell'efficienza", che consente di **destinare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione integrativa, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento** derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni **a premiare il personale direttamente e**

**proficuamente coinvolto** (fino a due terzi del citato 30%) e **a incrementare le somme disponibili per la contrattazione** (per la parte residua).

Restano comunque ferme sia le riduzioni di spesa di cui all'articolo 61 del dl 112 del 2008 che la facoltà di destinare somme aggiuntive alla contrattazione già disciplinata dall'articolo 2, commi 33 e 34 della legge finanziaria per il 2009 ([comma 1](#)). Il tutto a condizione che tali risparmi siano documentati nella relazione di performance e validati sia dall'Organismo di valutazione che dalla Ragioneria Generale dello Stato ([comma 2](#)).

Per le regioni, gli enti locali e le amministrazioni del servizio sanitario nazionale è invece sufficiente che i risparmi siano documentati nella relazione di performance e validati dall'organismo di valutazione ([comma 3](#)).

### **Articolo 28**

Innova la disciplina di cui all'articolo 11, comma 2 del d.lgs 286 del 1999 affidando alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 un **potere di proposta** per le direttive del Presidente del Consiglio **in tema di** definizione, adozione e pubblicizzazione degli **standard di qualità**, casi e modalità di adozione delle **carte dei servizi**, criteri di **misurazione della qualità dei servizi**, condizioni di **tutela degli utenti**, nonché casi e modalità di **indennizzo automatico e forfettario all'utenza per mancato rispetto degli standard di qualità**. Viene altresì stabilito che – sempre su su proposta della Commissione - per quanto riguarda **i servizi erogati direttamente o indirettamente dalle Regioni e dagli Enti locali**, si provvederà con atti di indirizzo e coordinamento adottati **d'intesa con la Conferenza unificata**.

### **Articolo 29**

Si fa rinvio a quanto argomentato nella illustrazione generale del titolo III

### Articolo 30

Reca la **disciplina transitoria** e le **abrogazioni**. In particolare, si prevede che **la Commissione di cui all'[articolo 13](#)** sia costituita entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, cioè **entro il 16 dicembre 2009 ([comma 1](#))**, e che Gli **Organismi indipendenti** di cui all'articolo 14 siano costituiti **entro il 30 aprile 2010 ([comma 2](#))**.

Anche se è previsto che fino alla costituzione di questi continueranno ad operare gli uffici e i soggetti preposti all'attività di valutazione e controllo strategico di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n. 286 del 1999 (cioè, per le amministrazioni dello Stato, i Servizi di controllo interno) ciò non sarà comunque possibile oltre il citato limite del 30 aprile. Infatti l'abrogazione, dalla medesima data, di una serie di norme del decreto 286, tra le quali proprio i commi 2 e 3 dell'articolo 6, istitutivi degli organi in questione, li priverebbe di qualsiasi legittimazione ([comma 4](#)).

Infine ([comma 3](#)) si prevede che 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, data dalla quale cesserà comunque l'efficacia e l'applicabilità dei contratti collettivi vigenti al 16 novembre 2009 (vedi articolo 65, comma 2).

### Articolo 31

Si fa rinvio a quanto argomentato nella illustrazione generale del titolo III

---

## **Titolo IV**

### **Capo II**

### **Dirigenza**

## **Introduzione**

Per realizzare l'obiettivo di "ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni", la riforma Brunetta modifica profondamente la disciplina della dirigenza pubblica.

Si tratta di un ulteriore passo in avanti nel processo di privatizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, che restringe i margini di azione della contrattazione collettiva per migliorare la produttività degli uffici pubblici attraverso una responsabilizzazione del dirigente e un rafforzamento dei suoi poteri.

Il decreto attuativo ridisegna, infatti, funzioni, responsabilità e poteri del dirigente della pubblica amministrazione novellando alcune disposizioni del d.lgs n. 165 del 2001 per realizzare i due obiettivi espressamente dichiarati dall'[articolo 37](#).

Il primo è un obiettivo per così dire "macro", ovvero quello di coinvolgere il dirigente nella fase di individuazione degli obiettivi e delle risorse necessarie all'azione amministrativa, al fine di "regolare 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".

Il secondo è, invece, un obiettivo per così dire "micro". Viene modificata la disciplina della dirigenza pubblica "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 la distinzione tra funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e funzione di gestione spettanti alla dirigenza".

Nella prima direzione, la riforma, con alcune disposizioni che entreranno in vigore solamente quando diventerà operativo il nuovo sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale, disciplinato dal Titolo II del decreto n. 150 del 2009, assegna nuove funzioni al dirigente nella definizione degli obiettivi e delle risorse necessarie alla realizzazione degli obiettivi dell'azione amministrativa.

Nella seconda, il decreto attuativo, con disposizioni che sono già efficaci, cambia il rapporto tra il dirigente e i dipendenti del suo ufficio introducendo alcune importanti modifiche, sia in ordine alla responsabilità del dirigente, sia in ordine all'esercizio dei suoi poteri.

Si tratta di modifiche di assoluto rilievo che assegnano al dirigente un ruolo strategico nella definizione e nella realizzazione degli obiettivi della azione amministrativa. Per questo il decreto attuativo modifica, anzitutto, le disposizioni relative al reclutamento dei dirigenti per assicurare, ai sensi dell'[articolo 1](#), “la selettività e la valorizzazione dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali”.

### **Conferimento dell'incarico di funzione dirigenziale**

*(Modifica all'articolo 19 del d.lgs n. 165 del 2001)*

Al fine di selezionare i soggetti che abbiano le professionalità più idonee allo svolgimento dell'incarico di funzione dirigenziale vacante e, pertanto, alla realizzazione degli obiettivi della pubblica amministrazione, la riforma modifica, infatti, l'articolo 19 del d.lgs n. 165 del 2001.

Così, il [comma 1, lettera a\), dell'articolo 40](#) sostituisce il 1° comma dell'articolo 19 del d.lgs n. 165 del 2001, stabilendo che “ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati e alla complessità della struttura interessata:

a) delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente;

- b) dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione;
- c) delle competenze organizzative possedute;
- d) nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero presso il settore privato e presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico”.

Inoltre, per assicurare la partecipazione di tutti i candidati interessati ed in conformità con l'obiettivo generale della trasparenza (vedi articolo 11 del d.lgs n. 150 del 2009), il comma 1 *bis* dell'articolo 19 del d.lgs n. 165 del 2001, inserito dal [comma 1, lettera b\) dell'articolo 40](#), impone alle amministrazioni di rendere 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”, di acquisire le disponibilità dei dirigenti interessati e di valutarle.

#### **Accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia**

*(Inserimento dell'articolo 28 bis nel d.lgs n. 165 del 2001)*

Per quanto attiene, invece, all'accesso alla dirigenza di prima fascia, il **primo comma dell'articolo 47** inserisce l'articolo 28 *bis* nel d.lgs n. 165 del 2001, stabilendo che esso “avviene, per il cinquanta per cento dei posti, calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati, tramite concorso pubblico per titoli ed esami indetto dalle singole amministrazioni, sulla base di criteri generali stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo parere della Scuola superiore della pubblica amministrazione”.

Ai sensi del comma 3 dell'articolo 28 *bis*, al concorso possono essere ammessi dirigenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio nei ruoli dirigenziali e gli altri soggetti in possesso dei titoli individuati nel bando di concorso.

I vincitori del concorso saranno tenuti a compiere un periodo di formazione, di almeno sei mesi, non continuativi, ma da completare nell'arco del triennio, presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale (vedi articolo 28 *bis*, comma 4).

Nell'ipotesi in cui lo svolgimento di tali incarichi richieda specifica esperienza e peculiare professionalità, ai sensi del comma 2 dell'articolo 28 *bis*, alla copertura di un numero di posti non superiore alla metà di quelli da bandire, si può provvedere, attraverso concorso pubblico, con contratti di diritto privato a tempo determinato.

Nessuna modifica di particolare rilievo è, invece, intervenuta con riferimento all'accesso alla dirigenza di seconda fascia (vedi [articolo 46](#)).

### **Il ruolo del dirigente nel sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale**

*(Modifiche agli artt. 16 e 17 del d.lgs n. 165 del 2001)*

La riforma, al fine di assicurare il miglior coordinamento tra indirizzo politico e azione amministrativa, assegna al dirigente anche un importante ruolo nella programmazione degli obiettivi e dell'individuazione delle risorse necessarie ad assicurare il miglior svolgimento dell'azione amministrativa.

In questa prospettiva, l'[articolo 38](#) modifica l'articolo 16 del d.lgs n. 165 del 2001, assegnando ai dirigenti di uffici dirigenziali generali due nuove funzioni.

Ai sensi del [comma 1, lettere a\) e b\) dell'articolo 38](#), infatti, essi, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 del d.lgs n. 165 del 2001:

a) “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” (vedi anche [articolo 35](#));

b) “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”.

Allo stesso modo, l’[articolo 39](#) modifica l’articolo 17 del d.lgs n. 165 del 2001, attribuendo agli altri dirigenti nuove funzioni:

Il [comma 1, lettere a\) e b\) e c\) dell’articolo 39](#), prevede, infatti, che gli altri dirigenti:

a) “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” (vedi anche l’[articolo 35](#));

b) “provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici anche concorrendo 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”;

c) “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”.

Nuove funzioni che, nel rispetto del tradizionale modello gerarchico in ordine al rapporto tra dirigenti di uffici dirigenziali generali e gli altri dirigenti, sono volte a realizzare un “rafforzamento dell’autonomia della dirigenza” (vedi [articolo 1](#)) in ordine alla direzione e all’organizzazione del lavoro nell’ambito degli uffici (vedi [articolo 5](#)).

Sempre al fine di regolare il rapporto tra organi di vertice e dirigenti, in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell’indirizzo politico in ambito amministrativo, la riforma assegna al dirigente un importante ruolo anche nel sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della

performance organizzativa e individuale, disciplinato dal Titolo II del decreto n. 150 del 2009.

In altri termini, la dirigenza è coinvolta in tutte le fasi del ciclo di gestione della performance (cfr. il Capo II del Titolo II).

In particolare:

- a) [l'articolo 5, comma 1](#), stabilisce che “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;
- b) per quanto attiene al monitoraggio della performance, [l'articolo 6, comma 1](#), prevede che “gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l’andamento della performance rispetto agli obiettivi di cui all’articolo 5 e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso d’esercizio”;
- c) ai sensi dell’[articolo 7, comma 2](#), la misurazione e la valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, è svolta, da tre soggetti:
  - agli organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all’[articolo 14](#), istituiti in ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata (che sostituiscono i servizi di controllo interno di cui al d.lgs n. 286 del 1999);
  - la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all’[articolo 13](#);
  - i dirigenti di ciascuna amministrazione (vedi anche [articolo 12](#)).

Per questa via, i dirigenti vengono coinvolti sia nella fase di individuazione degli obiettivi degli uffici, sia in quella di definizione degli strumenti necessari a realizzare le performance individuali e organizzative di cui la riforma li considera responsabili, come emerge dagli [articoli 41](#) e [45](#), che modificano gli artt. 21 e 24 del d.lgs n. 165 del 2001, in tema di responsabilità dirigenziale e di trattamento accessorio.

## **La dimensione “micro”. Un nuovo rapporto tra il dirigente e i dipendenti del suo ufficio**

*(Modifiche agli artt. 30, 33 del d.lgs n. 165 del 2001 e inserimento dell'articolo 55 bis)*

Al fine di “ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e la trasparenza e l’efficienza delle pubbliche amministrazioni”, la riforma ridisegna anche il rapporto tra il dirigente e i dipendenti del suo ufficio.

Da un lato, rafforza le funzioni e i poteri del dirigente, dall’altro lo rende responsabile, sotto il profilo disciplinare ed economico, dei risultati raggiunti dall’ufficio da lui diretto (vedi [articolo 1](#)).

In questa prospettiva è anzitutto necessario rilevare che la riforma si preoccupa di superare alcuni degli equivoci che erano sottesi al processo di privatizzazione del pubblico impiego avviato con la legge delega Amato n. 421 del 1992.

Uno degli assi portanti di quella riforma era, infatti, l’affermazione del principio che la pubblica amministrazione agiva, nei confronti dei dipendenti pubblici, attraverso i poteri del privato datore di lavoro.

Senonché quel principio, pur valido in linea teorica, non ha funzionato adeguatamente alla prova dei fatti, perché lasciava irrisolta la questione di chi, in concreto, li dovesse esercitare anche perché, in molti casi, l’esercizio di quei poteri era complicato da una eccessiva ingerenza delle organizzazioni sindacali.

La riforma ([comma 2 dell'articolo 5](#)) rafforza le prerogative dei dirigenti di ciascuna struttura precisando che “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 contratto collettivi” e che rientrano “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”.

Una volta chiarito che l'esercizio dei poteri del privato datore di lavoro spetta al dirigente, la riforma si preoccupa anche di precisare che il dirigente è responsabile non solo della propria prestazione individuale, ma anche dell'esercizio dei poteri a lui attribuiti nei confronti del personale, nonché dei risultati raggiunti dagli uffici da lui diretti, come si evince espressamente dal 1° comma dell'articolo 21 come novellato dall'[articolo 41](#), che afferma la responsabilità dirigenziale in ordine al mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del Sistema di valutazione di cui al Titolo II.

In questa prospettiva, per consentire al dirigente di assicurare il raggiungimento, da parte dell'ufficio da lui diretto, dei risultati, degli obiettivi assegnati, la riforma introduce alcune significative modifiche al fine di rendere maggiormente incisivi i suoi poteri.

Il dirigente diviene anzitutto responsabile dell'attribuzione dei trattamenti accessori (vedi articolo 45 del d.lgs n. 165 del 2001), poiché ha il compito di valutare la performance individuale di ciascun dipendente dell'ufficio, secondo i criteri certificati dal sistema di valutazione.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulle performance del personale, infatti, ai sensi dell'[articolo 9, comma 2](#), sono “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”.

Così, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai dipendenti secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II, **ai sensi dell'[articolo 19, comma 2](#)**, “il personale è distribuito in diversi 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”.

In questo modo, il trattamento accessorio dei dipendenti viene a dipendere direttamente dalle valutazioni del dirigente che, a sua volta, a fronte della concessione di questo importante potere, risulta più direttamente responsabile dei risultati raggiunti dall'ufficio da lui diretto.

Nella medesima prospettiva, va letto l'[articolo 23](#) secondo cui “le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. La collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche e di carriera”.

Si stabilisce, pertanto, una priorità nelle progressioni economiche in favore dei dipendenti che si sono collocati nella fascia di merito alta. In altri termini, coloro che difettano del requisito di cui al [comma 3 dell'articolo 23](#), saranno considerati, ai fini della progressione, solo dopo coloro che ne sono in possesso.

In modo analogo, l'[articolo 24](#) stabilisce che, anche ai fini delle progressioni di carriera, “la collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo rilevante ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche e di carriera”.

In questo caso, la collocazione nella fascia di merito alta, nel rispetto del principio secondo cui le progressioni verticali devono avvenire per concorsi pubblici (vedi [articolo 24, comma 1](#)), costituisce titolo rilevante, ma non prioritario, ai fini della progressione di carriera (vedi anche gli [articolo 17, comma 1](#), e [18, comma 1](#)).

La riforma, così come assegna al dirigente il potere di premiare i dipendenti più meritevoli del suo ufficio, gli assegna anche il dovere di sanzionare il demerito. In tale prospettiva, vengono ampliati i suoi poteri in tema di procedimento disciplinare e di irrogazione delle sanzioni.

L'[articolo 69](#), infatti, inserisce nel d.lgs n. 165 del 2001 l'articolo 55 *bis*, ai sensi del quale il responsabile con qualifica dirigenziale della struttura in cui il dipendente lavora, quando ha notizia di comportamenti punibili con sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni, attiva, in prima persona, il procedimento disciplinare.

Il dirigente, infatti, dovrà, senza indugio e comunque non oltre venti giorni, contestare per iscritto l'addebito al dipendente e convocarlo per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un legale o di un rappresentante sindacale.

Il lavoratore convocato può inviare, se non intende presentarsi, inviare una memoria scritta o, nel caso di grave impedimento, formulare istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.

Dopo l'espletamento dell'istruttoria, il dirigente conclude il procedimento, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione.

Nell'ipotesi, invece, di infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni o in cui il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale, il procedimento è

di competenza dell'ufficio individuato da ciascuna amministrazione in base al proprio ordinamento.

Al fine di promuovere il riequilibrio e il più efficiente impiego delle risorse umane, infine, l'[articolo 49](#) modifica l'articolo 30 del d.lgs n. 165 del 2001, in tema di mobilità del personale mediante passaggio diretto tra amministrazioni, e prevede che “il trasferimento è disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire.

Nella stessa prospettiva, l'[articolo 50](#) modifica l'articolo 33 del d.lgs n. 165 del 2001 prevedendo, che la mancata individuazione delle eccedenze di personale da parte del dirigente è valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale.

### **La responsabilità del dirigente in ordine alle performance degli uffici da lui diretti**

*(Modifiche agli artt. 21 del d.lgs n. 165 del 2001 e inserimento degli artt. 55 sexies e 55 septies)*

A fronte dell'ampliamento dei poteri di cui gode il dirigente nei confronti dei propri dipendenti, la riforma attribuisce al dirigente una nuova e più ampia responsabilità relativa ai risultati degli uffici da lui diretti.

Il primo comma dell'articolo 21, come novellato dall'[articolo 41](#), afferma anzitutto la responsabilità dirigenziale in ordine:

- al mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del Sistema di valutazione di cui al Titolo II;
- all'inosservanza delle direttive a lui imputabili.

In questi casi, ferma restando la responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'[articolo 21](#) stabilisce l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale, spingendosi, in relazione alla gravità dei casi, sino ad affermare la possibilità

dell'amministrazione di revocare l'incarico, collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 del d.lgs n. 165 del 2001.

Nella prospettiva di affermare la responsabilità dirigenziale con riferimento ai risultati raggiunti dagli uffici da lui diretti, il comma 1 *bis* dell'articolo 21 assegna al dirigente la responsabilità di vigilare sul rispetto, da parte del personale assegnato al proprio ufficio, degli *standard* quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'[articolo 13](#).

Il mancato esercizio di questo dovere di vigilanza può comportare, sentito il Comitato dei garanti, la decurtazione della retribuzione di risultato del dirigente, in relazione alla gravità della violazione, di una quota fino all'80%.

Sempre al fine di responsabilizzare il dirigente in ordine ai risultati dell'ufficio da lui diretto e per rendere effettivo il dovere di vigilanza di cui si è appena detto, l'[articolo 69](#) inserisce l'articolo 55 *sexies* nel d.lgs n. 165 del 2001, che prevede, in due casi, l'applicazione ai dirigenti della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, nonché la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione.

La prima ipotesi riguarda il mancato esercizio o la decadenza della sanzione disciplinare da parte del dirigente, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare.

La seconda attiene alle valutazioni del dirigente irragionevoli o manifestamente infondate sulla insussistenza dell'illecito disciplinare, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare.

La norma precisa, inoltre, che la eventuale responsabilità civile configurabile a carico del dirigente in relazioni a illiceità nelle

determinazioni riguardanti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata ai casi di dolo o colpa grave.

Si segnala, infine, che l'[articolo 69](#) ha inserito anche l'articolo 55 *septies* nel d.lgs n. 165 del 2001. La disposizione, relativa ai controlli sulle assenze per malattia, al comma 6 prevede che “il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni relative alle assenze per malattia, in particolare al fine di prevenire o contrastare le condotte assenteistiche”.

Nel caso di inadempimento colposo, rispetto a tale dovere di vigilanza, è prevista la possibilità di comminare una sanzione a carico del dirigente consistente nella decurtazione della retribuzione di risultato, in relazione alla gravità della violazione, di una quota fino all'ottanta per cento (vedi gli artt. 21 e 55 *sexies*, comma 3, come modificati dal decreto attuativo).

### **La retribuzione accessoria del dirigente**

*(Modifica dell'articolo 24 del d.lgs n. 165 del 2001)*

La responsabilità del dirigente in relazione alle proprie performance individuali e a quelle organizzative dell'ufficio da lui diretto, oltre ad assumere rilievo sotto il profilo disciplinare, ha delle rilevanti ripercussioni anche sotto il profilo economico.

Il [comma 1 dell'articolo 9](#) del decreto attuativo prevede, infatti, che “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”.

Il novellato 1° comma dell’articolo 24 del d.lgs n. 165 del 2001 dispone, inoltre, che “il trattamento economico accessorio spettante ai dirigenti deve essere correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai *risultati conseguiti*”, collegando espressamente ai risultati conseguiti l’erogazione della retribuzione di risultato..

Si tratta di un’innovazione di particolare rilievo in quanto il successivo comma 1 *bis* dell’articolo 24 del d.lgs n. 165 del 2001, inserito [dall’articolo 45, comma 1, lettera b\)](#), prevede che la retribuzione accessoria del dirigente “deve costituire almeno il 30% della retribuzione complessiva del dirigente, considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell’onnicomprendività” e, ai sensi del successivo comma 1 *ter*, i contratti collettivi dovranno adeguarsi a tale previsione entro la prima tornata contrattuale successiva al 1° gennaio 2010”.

Innovazione tanto più significativa laddove si consideri che, ai sensi del [comma 3 dell’articolo 19](#), anche con riferimento alla retribuzione accessoria di risultato dei dirigenti si applicano le tre fasce di merito previste dalla stessa disposizione, salvo l’esclusione per il personale dipendente dalle amministrazioni di minori dimensioni (vedi [articolo 19, comma 6](#)).

Come emerge dalle considerazioni sin qui svolte, la rinnovata centralità assegnata dalla riforma alla performance organizzativa e individuale è strettamente dipendente dalla realizzazione del sistema di valutazione di cui al Titolo II.

Per questo il comma 1 *quater* dell'articolo 24 del d.lgs n. 165 del 2001, inserito sempre dall' [articolo 45, comma 1, lettera b\)](#), dispone che la parte della retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati non può essere corrisposta al dirigente responsabile qualora l'amministrazione di appartenenza non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al titolo II.

Nella medesima prospettiva di assicurare il decollo del sistema di valutazione di cui al titolo II, deve essere letto anche l'[articolo 10](#), ove si stabilisce che “è fatto divieto di erogazione la retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, alla mancata adozione del piano di Performance”, ossia del documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici, nonché quelli assegnati al personale dirigenziale.

In modo analogo, per realizzare l'obiettivo della trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche, affermato dall'[articolo 1](#) del decreto attuativo, [l'articolo 11, comma 9](#), prevede che “in caso di mancata adozione e realizzazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e di mancato assolvimento” di alcuni obblighi di pubblicazione previsti dalla medesima disposizione, “è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti”.

---

**Titolo IV**  
**Capo III**  
**Uffici, piante organiche,  
mobilità e accessi**

[L'articolo 49, comma 1](#), del decreto n. 150 del 2009, modifica ed integra l'articolo 30 del d.lgs n. 165 del 2001, prevedendo per le pubbliche amministrazioni la possibilità di ricoprire posti vacanti in organico, mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento.

Si impone in ogni caso di **rendere pubbliche le disponibilità dei posti da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni, fissando preventivamente i criteri di scelta.**

Il trasferimento viene disposto *“previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire”*.

La citata disposizione normativa conserva, in seno all'istituto della mobilità volontaria, la *natura giuridica privatistica*, correlandola alla “cessione del contratto a prestazioni corrispettive”. Il consenso di questa tipologia di contratto “trilaterale”, si concreta al momento in cui si verifica l'accordo tra il dipendente che fa l'istanza di mobilità, l'amministrazione di appartenenza che rilascia il nulla osta e l'amministrazione destinataria della predetta istanza che esprime il suo consenso riguardo alla domanda di mobilità del dipendente (previa vacanza del posto in organico per il principio d'invarianza della spesa).

La novella legislativa innova il quadro sistemico dell'istituto prevedendo attraverso una norma d'indirizzo, sebbene cogente, che *“le amministrazioni devono in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso il passaggio diretto di personale (...), fissando preventivamente i criteri di scelta.”*

Si tratta di una **disposizione densa di rilievo che si iscrive nella linea della trasparenza, della pubblicità e dell'accessibilità totale delle informazioni** relative alle pubbliche amministrazioni, a tutela dei principi di imparzialità e buon andamento, ciò anche perché le condotte delle

amministrazioni non hanno sempre favorito la copertura di posti in organico con processi di mobilità volontaria.

Inoltre uno **specifico potere di assenso** viene incardinato in capo al dirigente (cui il dipendente proviene o è destinato), che viene valorizzato nella sua qualità di organizzatore e gestore delle risorse umane. Tale potere tempera la volontarietà dell'istituto e la finalizza alle esigenze effettive delle amministrazioni.

L'articolo 49 succitato introduce poi al [comma 2](#), il comma 1-*bis* nell'articolo 30 del citato d.lgs n. 165, che esplicita meglio le previsioni contenute nell'articolo 1 disponendo che *“con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e previa intesa con la conferenza unificata, sentite le confederazioni sindacali rappresentative, sono disposte le misure per agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze in organico”*.

Le norme *de quibus* favoriscono il naturale proseguimento di un percorso normativo, volto a dare una **valenza “funzionale e governata”** alle disposizioni normative sulla mobilità, in grado di favorire un fisiologico riequilibrio fra carenze ed eccedenze di organico delle amministrazioni. In questa scia già si colloca, del resto, il principio espresso dall'articolo 2-*bis* del predetto articolo 30, del *“previo esperimento delle procedure di mobilità”* prima di espletare le procedure concorsuali, la cui inosservanza viene ad integrare una violazione di legge

Anche **la giurisprudenza** ha recepito la *ratio decidendi* del legislatore, prevedendo al riguardo (*ex plurimis* Tar Sardegna, sent. n. 2204/2008), l'annullamento di un bando di concorso (di un ASL), che non aveva esperito la procedura di mobilità volontaria prima di bandire un concorso. L'argomentazione seguita dal tribunale è infatti molto rigorosa e in linea con la disposizione normativa succitata secondo la quale: “discende l'obbligo

per le pubbliche amministrazioni che intendano effettuare assunzioni di personale, di avviare le procedure di trasferimento mediante mobilità da altre amministrazioni, prima di indire il concorso pubblico”.

Il legislatore, nella novella, viene a rimarcare **la rilevanza dell’istituto della mobilità** anche con altre previsioni normative:

- 1) [l’articolo 50](#), che innova l’articolo 33 del d.lgs n. 165 del 2001, con la previsione disposta dal neo articolo 1-*bis*, che integra una nuova tipologia di responsabilità, a carico del dirigente, ovvero una sorta di responsabilità amministrativa, laddove lo stesso non rilevi le eventuali eccedenze di personale;
- 2) [l’articolo 48](#), che introduce l’articolo 29-*bis* nel d.lgs n. 165 del 2001, recante disposizioni sulla *mobilità intercompartimentale*, con la *ratio* di favorire processi di mobilità tra amministrazioni di diversi comparti, previa definizione di una tabella di equiparazione fra i livelli d’inquadramento previsti dai contratti collettivi, relativi ai diversi livelli di contrattazione, da definirsi con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l’innovazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, previo parere della conferenza unificata e sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Anche in questi casi **si intende agevolare una programmazione razionale e consapevole dei fabbisogni del personale** ed una corretta allocazione delle risorse umane in nome e per conto del buon andamento amministrativo.

[L’articolo 51](#) reca disposizioni in materia di “*territorializzazione delle procedure concorsuali*”.

La citata disposizione normativa aggiunge un nuovo periodo, al comma 5-*ter*, dell’articolo 35 del d.lgs n. 165, stabilendo che specifiche disposizioni

del bando di concorso possano stabilire una riserva con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, tuttavia solo *“quando tale requisito sia strumentale all’assolvimento dei servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato”*.

Una norma di particolare rilevanza è, infine, contenuta nell'[articolo 52](#), a modifica ed integrazione dell’articolo 53 del d.lgs n. 165 del 2001.

Si prevede una **particolare forma di incompatibilità** nei confronti dei dirigenti da preporre (o già preposti al momento dell’entrata in vigore del decreto) a strutture deputate alla gestione del personale, ciò con riferimento alle cariche rivestite anche nei precedenti due anni in partiti politici o in organizzazioni sindacali.

**Alle “cariche rivestite” sono equiparati i “rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza” intrattenuti con le stesse organizzazioni.**

Ovviamente il riferimento alle strutture deputate alla gestione del personale va rivisto in relazione alla specifica organizzazione delle varie amministrazioni e va esteso, considerata la *ratio*, anche alle strutture che gestiscono le relazioni sindacali.

Si tratta di una disposizione posta a **tutela del principio di separazione tra politica ed amministrazione** e che mira in ogni caso ad evitare fenomeni di confusione di ruolo con la controparte sindacale.

Tali principi sono peraltro richiamati nella previsione dell’articolo 35, comma 3, lett. e), del d.lgs n. 165, che impone la composizione delle commissioni di concorso con esperti di provata competenza *“che non ricoprano cariche politiche o che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o delle associazioni professionali”*.

La disposizione normativa di cui al predetto articolo 53, comma 1-*bis* risulta ancora più stringente nel dettare profili d'incompatibilità. La natura inderogabile della previsione normativa è del resto suffragata dalla previsione ivi contenuta nel comma 16-*bis*, ove si prevede la possibilità da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri- Dipartimento della funzione pubblica di disporre verifiche anche sull'osservanza delle predette disposizioni (oltre che su quelle contenute in tutto l'articolo 53 del d.lgs n. 165 del 2001) per il tramite dell'Ispettorato della funzione pubblica, operando a tal fine d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

---

**Titolo IV**  
**Capo IV**  
**Contrattazione collettiva**  
**nazionale e integrativa**

## **Il sistema di relazioni sindacali**

### **Introduzione**

La legge delega n. 15 del 2009 e il d.lgs n. 150 del 2009 che attua la predetta legge, ridefiniscono il ruolo della contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa, in relazione a molteplici profili che attengono alla competenza della fonte negoziale anche nel rapporto con la legge, ai controlli, al procedimento, ai soggetti, alle regole per la provvista delle risorse finanziarie.

Si tratta di disposizioni legislative che, sebbene non apportino modifiche in ordine alla qualificazione del rapporto di lavoro che rimane di diritto privato (per cui la natura giuridica delle situazioni soggettive deducibili resta espressione della sfera dei diritti soggettivi, senza comportare situazioni d'interesse legittimo di competenza del giudice amministrativo), tuttavia modificano incisivamente le regole della contrattazione collettiva.

Sotto il profilo della competenza della contrattazione collettiva e dei suoi rapporti con la legge, d'altra parte, la legge delega ha stabilito in via diretta (vale a dire senza attendere la mediazione del decreto delegato) *che i contratti collettivi potranno disapplicare norme di legge in materia di rapporto di lavoro destinate a determinate categorie di dipendenti pubblici, solo allorquando la stessa legge espressamente conferirà loro questa facoltà*. Si tratta della dislocazione, in capo alla fonte collettiva, di un diverso potere: nel pregresso regime la contrattazione era abilitata a disapplicare tutte le disposizioni in materia di rapporto di lavoro pubblico tranne i casi in cui tale facoltà le fosse espressamente inibita dalla medesima legge. Adesso il rapporto è rovesciato, per cui il contratto potrà regolare diversamente istituti del rapporto di lavoro su cui è intervenuta la legge solo allorché sia espressamente autorizzato in tale senso.

La contrattazione collettiva, a sua volta, non potrà avere ad oggetto materie organizzative, afferenti alle prerogative dirigenziali ovvero oggetto di procedure di partecipazione sindacale: quest'ultima, nelle materie afferenti ai poteri datoriali del dirigente pubblico (gestione dell'organizzazione del lavoro e delle risorse umane), potrà svilupparsi solo nelle forme dell'informazione, con esclusione di forme di partecipazione più intrusive. Si è così evitato il pericolo di regimi cogestionali e nel contempo riaffermata l'autonomia del dirigente con la connessa responsabilità.

La contrattazione collettiva si svolgerà in un numero minore di comparti (per i dipendenti non dirigenti) ed aree (per i dirigenti) di contrattazione collettiva: la legge ne prevede rispettivamente quattro, ferma restando la competenza della stessa contrattazione collettiva circa l'individuazione delle amministrazioni da ricomprendersi. Si è così evitata la parcellizzazione del previgente regime, che aveva provocato disfunzioni e sperequazioni.

I comitati di settore (che rendono gli indirizzi all'ARAN per la contrattazione collettiva e ne ratificano le ipotesi di accordo), da sei diventano tre: la riduzione oltre che da strumento di razionalizzazione funge anche da efficace strumento di semplificazione del procedimento contrattuale con indiretti riflessi anche sul versante della spesa.

Altre disposizioni innovative sono dettate soprattutto con riferimento al riordino dell'ARAN ed al procedimento di contrattazione collettiva. In particolare, sotto il versante procedimentale, la certificazione negativa della Corte dei conti sui CCNL torna a ricoprire carattere impeditivo della definitiva sottoscrizione.

Il datore di lavoro pubblico recupera poteri gestionali unilaterali anche nelle materie oggetto di contrattazione collettiva. Si sono così evitate contrattazioni *sine die*, con sacrificio del buon andamento e della continuità dell'azione amministrativa nonché degli stessi dipendenti che subiscono gli effetti dei ritardi negoziali sia a livello di contrattazione nazionale che integrativa.

La contrattazione integrativa viene finalizzata dalla legge (a pena di nullità) al conseguimento di risultati ed obiettivi e sarà finanziata in modo diseguale in relazione al raggiungimento delle performance programmate. Sono inoltre potenziati i controlli sulla contrattazione integrativa e le forme di trasparenza nonché le sanzioni in caso di stipulazione di contratti illegittimi per violazione dei vincoli derivanti dai contratti nazionali ovvero dalla legge.

Questi controlli esterni si affiancano senza sostituirli a quelli interni e faranno trasparire l'interesse della collettività che deve essere sotteso alla stipulazione di ogni contratto integrativo. Da tale prospettiva, anzi, i cittadini-utenti disporranno di appositi strumenti per evidenziare i propri bisogni e verificarne la realizzazione tramite ed in conseguenza dei contratti integrativi.

Complessivamente il sistema appare più responsabilizzato, trasparente e misurabile: esso dovrà tendere anche a rientrare in una compatibilità complessiva di spesa, dalla quale nella fase precedente alla nuova decretazione delegata non di rado è sfuggito.

### **Competenze della contrattazione collettiva nazionale**

[L'articolo 54](#) sostituisce il testo dell'articolo 40 del d.lgs n. 165 del 2001.

Il primo comma opera una restrizione del campo d'azione della contrattazione collettiva: essa ai sensi delle precedenti disposizioni si svolgeva "su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali"; in forza delle nuove previsioni vengono espressamente escluse dalla contrattazione collettiva tutta una serie di materie, attinenti in particolare all'*organizzazione degli uffici*, quelle *oggetto di partecipazione sindacale*, quelle afferenti alle *prerogative dirigenziali*, la *materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali*, nonché quelle

elencate all'articolo 2, comma 1, *lettera c*), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

La norma di legge da ultimo richiamata a sua volta enucleava, per escluderle dalla privatizzazione (e contestualmente dalla contrattualizzazione), le seguenti materie:

- 1) le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
- 2) gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
- 3) i principi fondamentali di organizzazione degli uffici;
- 4) i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;
- 5) i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva;
- 6) la garanzia della libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca;
- 7) la disciplina della responsabilità e delle incompatibilità tra l'impiego pubblico ed altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici.

Si tratta complessivamente di un novero di materie “esterne” al rapporto di lavoro in senso stretto, su cui quindi anche nel pregresso regime doveva ritenersi inibita la contrattazione collettiva.

In ogni caso, in virtù della *natura imperativa* che è propria delle norme del d.lgs n. 165 del 2001, che è stata ribadita dal “nuovo” articolo 2 del d.lgs n. 165 del 2001 (come modificato dal [articolo 33](#)), ogni contratto collettivo (anche integrativo) che regolerà le fattispecie escluse dal contrattabile è radicalmente nullo per impossibilità giuridica dell'oggetto.

Inoltre uno spazio negoziale per i contratti collettivi, nelle materia delle *sanzioni disciplinari*, *valutazioni delle prestazioni ai fini del trattamento accessorio*, della *mobilità* e delle *progressioni economiche* è riconosciuto negli esclusivi limiti delle disposizioni di legge. Detto diversamente, la cornice legale costituisce lo spazio necessario ed insuperabile per la

contrattazione collettiva in queste materie a pena di nullità delle relative disposizioni.

Nelle ipotesi di nullità dei contratti collettivi per violazione di norme imperative – e quindi di tutte le norme del d.lgs 165 del 2001 - ed a maggior ragione nei casi di violazione della riserva di competenza della fonte unilaterale, peraltro, si verificherà l'applicazione degli artt. 1339 e 1419, comma 2, del codice civile. Tali disposizioni prevedono segnatamente, in caso di nullità del contratto per contrasto con norme imperative, *la sostituzione automatica delle disposizioni illegittime con quelle legali derogate e la conservazione del contratto in caso di nullità parziale del contratto* (nuovo articolo 2, comma 3-bis del d.lgs n. 165 del 2001, come modificato dall'[articolo 33](#)).

### **Comparti ed aree di contrattazione collettiva**

Il [secondo comma](#) del nuovo articolo 40 del d.lgs n. 165 del 2001, ridefinisce il numero dei comparti e delle aree contrattuali che, a partire dalla tornata contrattuale successiva a quella in corso, saranno entrambi pari a quattro.

Il processo di “composizione” dei nuovi comparti e delle nuove aree (con riferimento, cioè, alle amministrazioni da includervi) rimane soggetto ad “appositi accordi” fra ARAN e confederazioni rappresentative (contratti collettivi quadro).

Nei nuovi comparti e nelle nuove aree sono ricomprese - per quanto previsto [dall'articolo 66, comma 3](#), - anche le cosiddette amministrazioni “monocomparto”, individuate nominativamente dall'articolo 70, comma 4, del d.lgs n. 165 del 2001 e che stipulavano autonomi contratti collettivi (si tratta, segnatamente, dell'Ente nazionale aviazione civile (ENAC), dell'Agenzia spaziale italiana (ASI), del Centro nazionale per l'informatica per la pubblica amministrazione (CNIPA), dell'UNIONCAMERE e del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL)).

Nell'ambito dei comparti e delle aree potranno essere previste sezioni per specifiche professionalità. Non si determinerà, quindi, la predisposizione di *simil* comparti/aree che riproducono i preesistenti nell'ambito dei quattro previsti dalla legge. Potranno, invece, essere costituite, trasversalmente e secondo le determinazioni dell'autonomia collettiva, discipline peculiari per categorie di personale (come avverrà, in quanto direttamente disposto dalla legge, per la dirigenza del servizio sanitario nazionale, che costituirà “*un'apposita sezione contrattuale di un'area dirigenziale*”).

### **Comitati di settore ed accordi quadro**

L'[articolo 56](#) riscrive il testo dell'articolo 41 del d.lgs n.165 del 2001.

Viene ribadito il ruolo dei comitati di settore i quali eserciteranno, come in passato, il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale ivi compreso l'espressione del parere sulle ipotesi di accordo collettivo stipulate dall'ARAN (*primo comma*).

In luogo dei precedenti sei comitati di settore vengono ne vengono individuati tre:

- uno nell'ambito della Conferenza delle Regioni, che esercita, per uno dei comparti di contrattazione, le competenze per le Regioni, i relativi enti dipendenti, e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale.

A tale comitato partecipa un rappresentante del Governo, designato dal Ministro del Lavoro, della salute e delle politiche sociali ma esclusivamente per le competenze delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale (*secondo comma, primo periodo*);

- uno nell'ambito dell'Associazione nazionale dei Comuni italiani (ANCI), dell'Unione delle Province d'Italia (UPI) e dell'Unioncamere che esercita, per un altro dei comparti, le competenze per i dipendenti

degli Enti locali, delle Camere di commercio e dei segretari comunali e provinciali (*secondo comma, secondo periodo*);

- un terzo costituito dal Presidente del Consiglio dei ministri che opera tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze. Per salvaguardare le specificità delle diverse amministrazioni e delle categorie di personale ivi comprese, quest'ultimo comitato di settore, in sede di predisposizione degli indirizzi per la contrattazione collettiva, coinvolge le istanze rappresentative prima espressione di autonomi comitati di settore. Per cui per il sistema scolastico viene "sentito" il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca; per le Agenzie fiscali, i direttori delle Agenzie fiscali; per le università, la Conferenza dei rettori delle università italiane; per gli enti di ricerca e gli enti pubblici non economici, le istanze rappresentative rispettivamente promosse dai presidenti degli stessi; per il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro-CNEL il suo presidente ([comma 3.](#))

I comitati di settore regolano autonomamente le proprie modalità di funzionamento e di deliberazione e possono stipulare con l'ARAN specifici accordi per i reciproci rapporti in materia di contrattazione e per eventuali attività in comune.

I rappresentati designati dai Comitati di settore sono, inoltre, legittimati ad assistere l'ARAN nello svolgimento delle trattative negoziali.

Viene infine ribadita la collegialità dei comitati di settore ai fini delle attività negoziali che riguardano più comparti o aree di contrattazione collettiva (stipulazione degli accordi o contratti "quadro", che definiscono o modificano i comparti o le aree di contrattazione collettiva o che regolano istituti comuni a più comparti le funzioni di indirizzo) ([comma 5.](#))

## Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

L'articolo 46 del d.lgs n.165 del 2001, che disciplina struttura, organizzazione, composizione e funzioni dell'ARAN - Agenzia negoziale per la rappresentanza delle pubbliche amministrazioni, subisce notevoli modificazioni ad opera dell'[articolo 57](#).

Gli *organi* dell'ARAN sono identificati nel *Presidente* e nel *Collegio di indirizzo* e controllo, costituito da quattro membri ([comma 5](#)). Alla loro nomina si provvede entro trenta giorni dall'entrata in vigore del decreto n. 150 del 2009: fino a tale data, e comunque non oltre il suddetto termine, continuano ad operare gli organi attualmente in carica ([articolo 58, comma 2](#)).

La *nomina* del Presidente che avviene tramite decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione previo parere della Conferenza unificata. Quali *requisiti* per la nomina sono richieste competenze in materia di economia del lavoro, diritto del lavoro, politiche del personale e strategia aziendale.

Il Presidente può essere anche estraneo alla pubblica amministrazione, dura in carica per un quadriennio ed è rinnovabile per una sola volta. In particolare si afferma l'incompatibilità di tale carica “*con qualsiasi altra attività professionale a carattere continuativo*” ([comma 6](#)).

Il Presidente rappresenta l'Agenzia e fa parte del Collegio di indirizzo e controllo che presiede.

Quest'ultimo è costituito da quattro componenti scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione, designati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Due componenti del Collegio sono individuati su proposta, rispettivamente, del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro dell'economia e delle finanze e gli altri due, rispettivamente, dall'ANCI e dall'UPI, e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome.

Il collegio coordina la strategia negoziale dell'ARAN e ne assicura l'omogeneità, assumendo la responsabilità per la contrattazione collettiva e verificando che le trattative si svolgano in coerenza con le direttive contenute negli atti di indirizzo. Esso delibera a maggioranza, su proposta del presidente.

Anche il collegio dura in carica quattro anni con possibilità di riconferma dei suoi componenti per una sola volta. ([comma 7](#))

Il [comma 7-bis](#) del nuovo articolo 46 prevede un “sistema” di incompatibilità che coinvolge il Presidente ed i membri del Collegio di indirizzo e controllo.

Per tali figure, che costituiscono il vertice dell'Agenzia che negozia per tutte le pubbliche amministrazioni, viene stabilita un'incompatibilità assoluta con incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici che si estende ai precedenti cinque anni con riferimento alla nomina cariche in organizzazioni sindacali.

L'incompatibilità si intende estesa a qualsiasi rapporto di carattere professionale o di consulenza con le predette organizzazioni sindacali o politiche.

L'assenza delle predette cause di incompatibilità è presupposto necessario anche per l'affidamento degli incarichi dirigenziali nell'agenzia.

Si garantisce in questa maniera l'assoluta autonomia dell'Agenzia rispetto alla propria controparte sindacale, ma anche il rispetto del principio di distinzione fra indirizzo politico ed attività gestionale per le relazioni sindacali.

Rimangono confermate le precedenti funzioni e competenze esercitate dall'ARAN, ma alcuni compiti vengono ridefiniti nell'oggetto e nella periodicità.

Ai sensi del nuovo [comma 3](#) l'ARAN predisporre a cadenza semestrale (e non più trimestrale), ed invia al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità e alle commissioni parlamentari competenti, un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei

pubblici dipendenti, avvalendosi anche della collaborazione dell'ISTAT e del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Nell'ambito dell'attività di monitoraggio dell'attività contrattuale collettiva ed integrativa ed a periodicità annuale, si prevede inoltre la presentazione da parte dell'ARAN di un rapporto in cui viene verificata:

- a) l'effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale;
- b) la congruenza della contrattazione integrativa non solo con riferimento alla legge ma anche alla contrattazione nazionale;
- c) le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa ([comma 4](#)).

Viene modificata, poi, la definizione della misura annua dei contributi posti a carico delle singole amministrazioni (e che sono parte delle risorse di cui si avvale l'ARAN): essa è stabilita non più dall'organismo di coordinamento dei comitati di settore, ma con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione ed intesa con la Conferenza unificata ed è riferita a ciascun triennio contrattuale" ([comma 8, lett. a](#)).

Le modalità di riscossione dei predetti contributi vengono analogamente modificate ([comma 9, lett. a](#)): in particolare con riferimento alle amministrazioni statali si provvede "mediante l'assegnazione di risorse pari all'ammontare dei contributi che si prevedono dovuti nell'esercizio di riferimento" direttamente con la legge annuale di bilancio, con imputazione alla pertinente unità previsionale di base dello stato di previsione del ministero dell'economia e finanze.

Si è analogamente parzialmente modificata la modalità di controllo dei regolamenti dell'ARAN ([comma 10](#)). A quello già previsto ad opera del Dipartimento della funzione pubblica si aggiunge quello del Ministero dell'economia e delle finanze. Tale controllo va inoltre effettuato "d'intesa con la Conferenza unificata": quest'ultima norma appare in linea con la

volontà espressa dalla legge n. 15 del 2009, articolo 3, *lett. h*, punto 2, di potenziare, nell'ambito del riordino dell'ARAN, il potere di rappresentanza di regioni ed enti locali.

D'ora in poi, quindi, qualora l'ARAN intenda modificare il proprio regolamento, dovrà inviarlo contestualmente ai tre soggetti individuati dalla norma, che, ognuno per le proprie competenze, esprimerà il suo assenso o i suoi rilievi.

Il termine per il suddetto controllo, precedentemente fissato in quindici giorni, è prolungato e portato a quarantacinque giorni.

È in base a tali regolamenti che, ai sensi del modificato [comma 11](#), è definito il ruolo del personale dipendente dell'ARAN: viene meno dunque la previsione legislativa che fissava in cinquanta il numero di unità di cui poteva avvalersi l'Agenzia. Analogamente si prevede che L'ARAN possa altresì avvalersi di un contingente di personale, anche di qualifica dirigenziale, proveniente dalle pubbliche amministrazioni rappresentate, in posizione di comando o fuori ruolo in base ai regolamenti adottati secondo le descritte procedure, essendosi eliminato il precedente limite fissato in venticinque unità ([comma 12](#)).

Sempre con modalità di rapporto stabilite con i propri regolamenti, l'ARAN potrà avvalersi di esperti e collaboratori esterni nel rispetto delle regole generali fissate per il conferimento di incarichi di collaborazione dall'articolo 7, commi 6 e seguenti.

L'ARAN viene quindi sottratta al rigido regime che prefissava in cifra fissa, direttamente con legge, l'organico del personale.

### **Procedimento di contrattazione collettiva**

[L'articolo 59, comma 1](#), iscrive le norme in tema di procedimento di contrattazione collettiva, sostituendo l'articolo 47 del d.lgs n. 165 del 2001.

L'atto propedeutico rimane l'emanazione degli atti di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale a cura dei rispettivi Comitati di settore ([comma 1](#)).

La procedura è diversa a seconda che il contratto interessi le amministrazioni per le quali svolge le funzioni di comitato di settore il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione (di concerto con il Ministro dell'economia e finanze), ovvero riguardi regioni, autonomie locali, enti del SSN.

In questa ultima ipotesi, i rispettivi atti di indirizzo, prima di essere inviati all'ARAN, sono inviati al Governo che nei successivi venti giorni esprime le proprie valutazioni circa la compatibilità dello stesso atto con le linee di politica economica e finanziaria nazionale. Il mancato parere del Governo entro il predetto termine consente ai Comitati di settore di inviare all'ARAN gli atti in questione ([comma 2](#)).

Si tratta, quindi, di un termine perentorio, inutilmente decorso il quale si forma il silenzio-assenso.

Non altrimenti nelle altre ipotesi (contratti relativi ad amministrazioni dello Stato, università, enti pubblici non economici e di ricerca) in cui le competenze del comitato di settore sono comunque esercitate dai Ministri competenti. In questi casi l'atto, concertato dai Ministri competenti, sentite le istanze rappresentative delle amministrazioni cui lo stesso andrà applicato (*vedi il nuovo articolo 41, comma 3, del d.lgs n. 165 del 2001*), può direttamente essere inviato all'ARAN.

L'ARAN è tenuta ad informare costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative, ciò al fine di prevenire e/o risolvere eventuali problematiche insorte che potrebbero richiedere anche un aggiornamento o integrazione dell'atto di indirizzo ([comma 3](#)). In questa prospettiva si comprende anche il ruolo dell' "assistenza al'ARAN nello svolgimento delle trattative" da parte di componenti dei rispettivi comitati di settore prevista dal comma 4 del "nuovo" articolo 41 del d.lgs n. 165 del 2001.

L'ARAN entro 10 giorni dalla sottoscrizione invia l'ipotesi di accordo e la relativa relazione tecnica ai Comitati di settore ed al Governo ([comma 4](#)) per acquisire sugli stessi il parere degli stessi.

La procedura si diversifica nuovamente.

Per i contratti di regioni, autonomie locali ed enti del SSN, il parere del comitato di settore competente (sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate) si accompagna a quello espresso dal Consiglio dei Ministri, il quale può esprimere osservazioni entro 20 giorni dall'invio del contratto da parte dell'ARAN.

Viene peraltro ancora una volta posto un termine perentorio (venti giorni dall'invio del contratto da parte dell'ARAN), funzionale ad una valutazione del Governo che verrà effettuata *solo fino alla piena attuazione della legge 5 maggio 2009, n. 42*, in materia di federalismo fiscale. I decreti delegati attuativi della predetta legge, infatti, completeranno il processo di "ricongiunzione" fra "responsabilità di entrata e di spesa" per regioni ed autonomie locali, rendendo sovrabbondante un controllo statale che attualmente ha ragione di esistere perché è ancora preponderante la finanza di "trasferimento".

Per le amministrazioni per le quali le competenze di comitato di settore sono esercitate dai Ministri competenti, il parere sull'ipotesi di contratto espresso dagli stessi è a sua volta propedeutico a quello collegiale del Governo ([comma 4](#)).

Si apre quindi la fase del controllo ad opera della Corte dei Conti ([commi 5-7](#)).

L'aran acquisisce il parere favorevole sull'ipotesi di accordo nonché, tramite il comitato di settore competente, la verifica sulla copertura degli oneri contrattuali da parte delle amministrazioni interessate e trasmette il giorno successivo alla Corte dei conti tale documentazione ai fini della

certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

La Corte dei conti certifica entro quindici giorni (termine perentorio assistito dal silenzio-assenso).

A questo punto possono verificarsi le seguenti ipotesi:

- la certificazione della Corte dei Conti è *positiva* (ipotesi cui è assimilato l'*inutile decorso del termine di quindici giorni*): in questo caso si chiude favorevolmente la procedura di controllo e l'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo.

L'ARAN è quindi abilitata alla sottoscrizione definitiva.

- La certificazione della Corte dei Conti *non è positiva*.

In questa ipotesi le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo, si riaprono le trattative e ricomincia l'iter precedentemente descritto (eventuale predisposizione di atti di indirizzo, connessi controlli su tali atti; trattative presso l'ARAN; pareri sulle ipotesi di accordo; nuova trasmissione alla Corte dei conti).

Nel caso in cui i rilievi sulla compatibilità economico-finanziaria della Corte dei conti coinvolgano solo singole clausole contrattuali, l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate. Resta ovviamente nella facoltà delle parti, in questa ultima ipotesi, la scelta di riavviare la procedura contrattuale anche per le singole clausole non ammesse a certificazione, al fine di addivenire ad un nuovo accordo sulle stesse

E' confermata la possibilità per Corte dei conti di acquisire elementi istruttori e valutazioni sul contratto collettivo da parte di tre esperti in materia di relazioni sindacali e costo del lavoro, ma sono semplificate le modalità di designazione degli stessi ([comma 6](#)).

Viene, infine, ribadita la forma di pubblicità-notizia dei contratti collettivi sottoscritti definitivamente attraverso la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana cui si aggiunge quella sul sito web dell'ARAN e delle amministrazioni interessate ([comma 8](#)) e confermata la possibilità

### **Tutela retributiva dei dipendenti pubblici**

[L'articolo 59, comma 2](#), introduce un nuovo articolo, il 47-bis, rubricato "*Tutela retributiva dei dipendenti pubblici*", che disciplina istituti volti a far fronte al ritardo con cui spesso avvengono i rinnovi contrattuali o comunque a garantire ai dipendenti pubblici, pregiudicati dal mancato rinnovo, un parziale ristoro del deperito potere di acquisto del salario, procurando condizioni di tutela analoghe a quelle sussistenti nel settore privato.

Le disposizioni erano già contenute nella legge n. 203 del 2008 (legge finanziaria 2009): adesso ne viene confermata la vigenza a regime.

Nello specifico si dispone la possibilità di erogare anche in assenza di contratto collettivo gli incrementi per il trattamento stipendiale stanziati dalla legge finanziaria per il periodo di riferimento, decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della stessa.

L'erogazione avviene previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative, ed assume carattere "provvisorio", essendo possibile, successivamente, concordare con le organizzazioni sindacali un "conguaglio" (rispetto a quanto già corrisposto in via unilaterale) all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro ([comma 1](#)).

Si rende inoltre obbligatoria la corresponsione, a decorrere dal *mese di aprile* dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, di una voce retributiva - prevista dall'accordo quadro Governo-Sindacati sul modello contrattuale raggiunto il 22 gennaio 2009 - che tiene il luogo dell'*indennità di vacanza contrattuale*, istituto retributivo contemplato dall'Accordo del 23 luglio 1993, ma che nel pubblico impiego

non ha pressoché avuto diffusione (per la necessità di addivenire volta per volta ad un apposito accordo).

Nello specifico, qualora il CCNL non sia ancora stato rinnovato entro il mese di marzo, e non sia stata disposta l'erogazione unilaterale delle risorse stanziata dalla legge finanziaria a valere sul trattamento stipendiale, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali (e comunque entro i limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali), una *copertura economica* che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.

### **Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica**

[L'articolo 60](#) apporta alcune modifiche all'articolo 48 del d.lgs n. 165 del 2001.

Il testo previgente affermava che per tutte le pubbliche amministrazioni gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale erano determinati a carico dei rispettivi bilanci in coerenza con i medesimi parametri utilizzati per la quantificazione delle risorse per le amministrazioni dello Stato.

Il nuovo testo integra questa previsione stabilendo che le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale, previa consultazione con le rispettive rappresentanze istituzionali, sono definite dal Governo nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa.

### **Struttura della contrattazione collettiva e rapporti fra livelli di contrattazione collettiva**

Il [terzo comma del “nuovo” articolo 40](#) ripropone la disposizione, già prevista dal testo previgente, in base alla quale “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”, ma sancisce, in linea con quanto affermato nell’accordo quadro raggiunto il 22 gennaio del 2009 di riforma del modello contrattuale, la novità dell’eguale durata della vigenza della parte normativa e di quella economica.

Sulla base del predetto accordo quadro, che ha avuto un’apposita applicazione al lavoro pubblico con la successiva intesa del 30 aprile 2009, i contratti collettivi, nazionali ed integrativi, avranno durata triennale (ferma la coincidenza tra periodo economico e normativo prevista in via diretta già dalla legge delega n. 15 del 2009).

### **Norme sulla contrattazione integrativa**

#### *Caratteri e rapporti con i contratti nazionali. Nullità dei contratti integrativi*

I commi da [3-bis](#) a [3-sexies](#) del nuovo articolo 40 disciplinano oggetto e competenze della contrattazione integrativa in maniera alquanto dettagliata, al contrario di quanto fatto attraverso il previgente comma 3 del d.lgs n. 165 del 2001, che si limitava, nell’ultimo periodo, a stabilire il divieto di sottoscrivere accordi integrativi “in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione”, prevedendo la nullità e inapplicabilità delle clausole difformi.

Il comma [3-bis](#) del nuovo articolo 40, riafferma, innanzitutto, la derivazione della contrattazione integrativa dalla contrattazione nazionale, che stabilisce a tal fine limiti, vincoli, materie, soggetti, procedimento e risorse economico-finanziarie. I contratti integrativi sono in ogni caso tenuti a rispettare i “vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione”.

Il carattere inderogabile – a pena di nullità – del collegamento fra contratto nazionale ed integrativo è ribadito al comma [3-quinquies](#) che stabilisce vincoli e sanzioni a garanzia dello stesso.

Tale norma vieta – confermando quanto già previsto dal testo previgente - la sottoscrizione di contratti integrativi contrastanti con i contratti collettivi ma anche di quelli 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* di diritto ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Il particolare meccanismo di etero-integrazione contrattuale si applica, quindi, anche ai contratti integrativi nei casi in cui gli stessi derogano a disposizioni di legge imperative, a disposizioni del d.lgs n. 165 del 2001 (sempre inderogabili per ammissione di legge), a disposizioni del contratto nazionale ovvero nei casi i cui i contratti integrativi disciplinino materie non espressamente devolute a tale livello negoziale.

In caso di superamento dei vincoli finanziari, accertato dalle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, dal Dipartimento della funzione pubblica o dal Ministero dell'economia e delle finanze, è fatto “obbligo di recupero” nella sessione negoziale successiva.

Tali disposizioni si applicano a tutti i contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto di riforma.

### ***Finalizzazione della contrattazione integrativa a risultati ed obiettivi***

Il [nuovo comma 3-bis](#) ribadisce innanzitutto il carattere di doverosità della contrattazione integrativa, ma anche la sua “fisiologica” finalizzazione all’obiettivo del conseguimento di “adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici”.

Si tratta peraltro di un obbligo già ricavabile dalla normativa pregressa ed in primo luogo dallo stesso d.lgs n. 165 del 2001 che, all’articolo 7, comma 5,

vieta alle amministrazioni pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. Successivamente l'articolo 67, comma 9, del decreto-legge n. 112 del 2008, convertito con la legge n. 133 del 2008, ha ribadito la necessità che ogni incremento attribuito attraverso la contrattazione collettiva integrativa assuma carattere selettivo e meritocratico, secondo un principio di "premieria, riconoscimento del merito e valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale". Da ultimo, l'articolo 2, comma 32, della legge finanziaria per l'anno 2009 (legge n. 203 del 2008), ha espressamente vincolato la corresponsione della retribuzione accessoria "*alla qualità, produttività e capacità innovativa*" della prestazione.

Più in dettaglio, con riferimento alla finalizzazione a risultati ed obiettivi, nonché alla selettività delle erogazioni stabilite in sede di contrattazione integrativa - che costituiscono, altrettanti vincoli insuperabili, a pena di nullità del contratto integrativo, con connessa responsabilità per danno erariale di coloro che li sottoscrivono o li applicano - le nuove norme del d.lgs n. 150 del 2009, chiariscono:

- a) il necessario rispetto del principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs n. 165 del 2001, ai sensi del quale "*Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese*";
- b) che la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3.

La norma per ultimo citata, a sua volta, stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione di *performance* individuale; di *performance* organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; effettivo svolgimento di

attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute. Si tratta di altrettanti *vincoli* per la contrattazione collettiva integrativa che, nella gestione delle risorse per i trattamenti accessori viene appositamente finalizzata a tale scopo;

- c) che a tali fini la contrattazione collettiva destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

### ***Poteri unilaterali delle amministrazioni pubbliche***

I contratti nazionali sono tenuti a prevedere un termine per la conclusione delle sessioni negoziali, alla scadenza del quale le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Il successivo [comma 3-ter](#), chiarisce in cosa espressamente si sostanzia la “libertà di iniziativa e decisione per la parte pubblica”: qualora non si raggiunga l’accordo nei tempi definiti dal contratto nazionale, l’amministrazione ha la facoltà di provvedere “in via provvisoria”, sulle materie oggetto del mancato accordo, ciò fino alla successiva sottoscrizione. Si tratta di disposizioni preposte ad evitare *paralisi* nelle materia ordinariamente oggetto di attività contrattuale decentrata, nell’interesse della continuità dell’azione amministrativa e del suo ottimale svolgimento.

Ovviamente agli atti adottati unilateralmente - in quanto gli stessi comportino spesa - si applicano le ordinarie procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste per i contratti integrativi.

### ***Finanziamento e distribuzione delle risorse***

Il successivo [comma 3-quater](#), nuovamente nell’ottica “di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, chiarisce un importantissimo ed ulteriore ruolo della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche, prevista dall’[articolo 13](#).

La Commissione fornirà all'ARAN, entro il 31 maggio di ogni anno, una graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali. Queste/i verranno raggruppate/i in tre livelli di merito, ai fini della ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata.

A partire dalla prossima tornata contrattuale, quindi, le risorse per la contrattazione di secondo livello saranno distribuite in modo diseguale dalla contrattazione collettiva nazionale, in relazione ai risultati di performance ottenuti dalle stesse.

Il [comma 3-quinques](#) disciplina innanzitutto i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa

In particolare le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, nonché gli enti locali possono destinare “risorse aggiuntive”, alla contrattazione integrativa.

Tale rifinanziamento della contrattazione integrativa è comunque subordinato a vari limiti/condizioni:

- a) il primo riguarda la finalizzazione delle risorse, comunque da erogare secondo con modalità meritocratiche nonché nel rispetto dei criteri di misurazione, valutazione e trasparenza delle performance e relativi a merito e premi, applicabili alle regioni nei termini descritti dagli [articoli 16](#) e [31](#). Tali articoli presuppongono, in ogni caso, un adeguamento ad una serie di principi relativi ai Titoli II e III dello stesso decreto legislativo (*per cui il cui esame si rinvia all'apposita sezione di queste indicazioni operative*);
- b) il secondo attiene ai limiti derivanti dai parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni (ad esempio delle leggi finanziarie);
- c) il terzo, in generale, riguarda i complessivi limiti derivanti dal rispetto dei vincoli di bilancio;
- d) il quarto limite deriva dagli strumenti di “codecisione”, come il patto di stabilità o/e analoghi strumenti per il contenimento della spesa;

e) l'ultimo riguarda le prescrizioni della contrattazione nazionale, che deve comunque autorizzare l'integrazione delle risorse, stabilendone criteri e condizioni.

Per le amministrazioni per le quali opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei ministri tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione (v. l'articolo 41, comma 3, del d.lgs n. 165 del 2001) la contrattazione collettiva è espressamente abilitata a disporre i criteri e i limiti finanziari nonché le modalità di utilizzo delle risorse destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti (v. l'articolo 45, comma 3-bis comma 3), ricavando così il quadro normo-comportamentale e soprattutto finanziario in cui si dovrà esercitare la contrattazione integrativa.

La disposizione è ovviamente da leggersi in combinato disposto con il già commentato [comma 3](#), che stabilisce il diretto collegamento, per competenza e valore, della contrattazione nazionale con quella integrativa, ma anche con il [comma 3-bis](#) che assicura il carattere selettivo e premiale alle erogazioni della contrattazione di secondo livello nell'interesse della produttività dei servizi pubblici.

Si rammenta, inoltre, la già commentata disposizione per cui in caso di superamento dei vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo, accertato dalla Corte dei conti, dal Dipartimento della funzione pubblica o dal Ministero dell'economia e delle finanze, è fatto "obbligo di recupero nella sessione negoziale successiva".

### **Relazioni di accompagnamento ed oneri di pubblicazione**

Ai sensi del [comma 3-sexies](#), del predetto articolo 40, i contratti integrativi devono essere corredati da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa sulla base degli schemi appositamente predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica e pubblicati sui rispettivi siti istituzionali. Tali relazioni

devono essere certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1 del medesimo decreto legislativo (*vedi dopo*).

Nelle *more* della pubblicazione nei siti istituzionali degli “appositi schemi”, le amministrazioni saranno tenute ad utilizzare gli schemi già in uso, accompagnando, in ogni caso la relazione tecnica con una relazione illustrativa che evidenzii il significato, la *ratio* e gli effetti attesi da ogni norma anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico e l'interesse specifico della collettività interessata alla stipulazione del predetto contratto integrativo.

La relazione illustrativa, infatti, secondo la legge dovrà fra l'altro evidenziare gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini.

Al riguardo l'articolo [40-bis, comma 4](#) (nuovo testo), prevede che le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di pubblicare, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscono la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini:

- a) i contratti integrativi stipulati;
- b) la relazione tecnico-finanziaria;
- c) la relazione illustrativa, ;
- d) la certificazione degli organi di controllo;
- e) le informazioni trasmesse annualmente al Ministero dell'economia, sulla base degli schemi già approntati, ai fini dell'inoltro alla Corte dei conti (adempimento già previsto dall'articolo 67 del decreto-legge n. 112 del 2008);
- f) gli esiti della valutazione, da parte dei cittadini-utenti, sugli effetti attesi sul funzionamento dei servizi pubblici in esito alla contrattazione integrativa

Con riferimento all'ultimo punto (sub *f*), il Dipartimento della funzione pubblica di intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze e in sede di Conferenza unificata predisporrà un modello per la valutazione, da parte dell'utenza, dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento dei servizi pubblici, evidenziando le richieste e le previsioni di interesse per la collettività.

Tale modello e gli esiti della valutazione dovranno essere pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni pubbliche interessate dalla contrattazione integrativa.

Ovviamente, nelle more di tale predisposizione, le amministrazioni saranno esentate dalla pubblicazione sul sito istituzionale degli esiti della valutazione.

Nei casi di mancata pubblicazione le amministrazioni sono soggette a sanzioni particolarmente incisive che influiscono sul finanziamento della contrattazione integrativa (inibizione di ogni trasferimento a carico del bilancio dello Stato e divieto di qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa).

### **Controlli in materia di contrattazione integrativa ed oneri di comunicazione**

L'[articolo 55](#) sostituisce il testo dell'articolo 40-*bis* del d.lgs n. 165 del 2001, modificandone innanzitutto la rubrica: non più "*compatibilità della spesa in materia di contrattazione integrativa*" ma "*controlli in materia di contrattazione integrativa*".

Nell'articolo, in effetti, la materia dei controlli sulla contrattazione integrativa viene disciplinata con estrema ricchezza e puntualità sulla base del preciso invito contenuto nella legge delega (articolo 3, comma 2, *lett. h*), n. 6, della legge n. 15 del 2009), anche riconducendo a sistema le forme di controllo già esistenti ma contenute in testi normativi "esterni" al *corpus* normativo coordinato e consolidato nel d.lgs n. 165 del 2001, cosiddetto "testo unico sul lavoro pubblico".

Vengono quindi previsti e disciplinati sia gli *organi* titolari del controllo che l'*iter di certificazione* degli stessi e la *rilevazione del costo* della contrattazione integrativa.

Tali disposizioni proseguono sulla scia di quanto dettato dall'articolo 67, commi 7-12, del decreto-legge n. 112 del 2008 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008, volto in particolare ad incrementare il flusso documentale sulla contrattazione collettiva ai fini di una maggiore conoscibilità e quindi giustiziabilità della stessa e, in questa prospettiva, ad implementare il sistema dei controlli, con il coinvolgimento anche della Corte dei Conti.

In merito ai soggetti preposti al controllo, gli organi a tale fine individuati non mutano rispetto al passato ma vengono esplicitamente elencati: si tratta del collegio dei revisori dei conti, del collegio sindacale, degli uffici centrali di bilancio nonché degli “analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti”.

A tali organi spetta tra l'altro il compito di effettuare la verifica di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio. Tuttavia i predetti organi svolgeranno anche una funzione di *verifica di legittimità relativamente al rispetto delle competenze del contratto integrativo* (materie espressamente devolute dal livello nazionale, ambiti riservati alla legge), *economico-finanziaria e finanche di merito* (con riferimento al rispetto dei criteri di meritocrazia e finalizzazione alla produttività).

Più precisamente il controllo avrà ad oggetto la verifica del rispetto da parte del contratto integrativo:

- a) dei vincoli derivanti dal contratto nazionale (anche con riferimento alle materie contrattabili) ;
- b) dei vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso d.lgs n. 165 del 2001;
- c) delle disposizioni sul trattamento accessorio secondo i già descritti criteri;

- d) della compatibilità economico-finanziaria;
- e) dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Ferme restando le altre ipotesi di responsabilità e conseguenze sanzionatorie, qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio, riscontrati dai collegi di controllo e non rispettate delle amministrazioni, si applicano le disposizioni già descritte [all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo](#) (sulla base dell'accertamento delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze, le clausole sono nulle ed è fatto "obbligo di recupero nella sessione negoziale successiva").

[Il comma 2, del nuovo articolo 40](#), riconduce nel corpo del d.lgs n. 165 del 2001, la particolare forma di controllo regolata dall'articolo 39, comma 3-ter, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni. Tale controllo riguarda le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici e gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità.

L'*iter* del controllo è analogo a quello previgente ma se ne amplia l'oggetto. I contratti integrativi sottoscritti, corredati dalle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa, certificate dai competenti organi di controllo, sono trasmessi al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze, i quali, congiuntamente, ne accertano la compatibilità economico-finanziaria ed effettuano le altre verifiche analoghe a quelle di competenza degli organi di controllo interno e che investono anche la legittimità del contratto integrativo (*secondo i criteri già esplicitati*).

Il termine per l'accertamento è fissato in trenta giorni, che decorrono dalla data di ricevimento dell'accordo corredato dalla richiesta documentazione: con l'inutile decorso di tale termine si forma il silenzio assenso. Tale termine, tuttavia, può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori.

In caso di formazione del silenzio-assenso o di valutazione positiva, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo.

Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

Agli oneri di pubblicazione del contratto integrativo ([vedi il commento al comma 3-sexies, dell'articolo 40](#)) fanno riscontro gli ulteriori oneri di comunicazione (anche a fini di controllo oltre che di monitoraggio).

Il *comma 3* replica, adattandole, le disposizioni di cui all'articolo 67, commi 8-10, del decreto-legge n. 112 del 2008.

Si prevede che le amministrazioni trasmettano alla Corte dei Conti, tramite il Ministero economia e finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno.

A tale fine, il Ministero dell'economia e finanze, d'intesa con la Corte dei conti e con il Dipartimento della funzione pubblica, predispone una specifica scheda di rilevazione. Tale scheda è stata già predisposta, ai fini dell'integrazione delle informazioni annualmente richieste con il modello di cui all'articolo 40-bis, comma 2, del d.lgs n. 165 del 2001, vecchio testo, in attuazione del comma 9, dell'articolo 67 del citato decreto-legge n. 112 del 2008.

Le informazioni richieste nella scheda sono di diverso tipo.

Esse sono innanzitutto dirette ad accertare il *rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla vigente normativa*, in ordine:

- alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa;
- all'evoluzione della consistenza degli stessi fondi
- della spesa derivante dai contratti integrativi applicati.

Inoltre accertano la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa nonché con riguardo

all'applicazione di parametri di selettività (con particolare riferimento alle progressioni economiche).

Queste informazioni sono utilizzate dalla Corte dei conti, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini del referto sul costo del lavoro.

Tuttavia è previsto, in capo alla Corte dei conti, anche un potere sanzionatorio.

Inoltre sussistono specifici obblighi per le amministrazioni di trasmissione per via telematica all' ARAN ed al CNEL del contratto integrativo con le relazioni tecnica ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. Il termine per l'inoltro è fissato in cinque giorni che decorrono dalla sottoscrizione.

E' prevista una sanzione generale nel caso di mancato adempimento alla prescrizioni del nuovo articolo 40-*bis* del d.lgs n. 165 del 2001, consistente nell'inibizione di ogni trasferimento a carico del bilancio dello Stato nei confronti delle amministrazioni inadempienti e nel divieto di qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

Tel sanzione si verifica quindi in caso di mancato invio:

- del contratto integrativo con le documentazioni richieste all'ARAN o al CNEL;
- del contratto integrativo, con le documentazioni richieste, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ai fini del controllo congiunto nei casi in cui lo stesso è previsto (si tratta peraltro in questo caso di una sanzione accessoria *che colpisce l'amministrazione inadempiente* che si unisce a quella della *nullità che colpisce il contratto integrativo* non assoggettato al controllo previsto dalla legge, in quanto la stessa legge richiede l'accertamento congiunto con esito positivo quale condizione per la stipulazione del contratto medesimo);

- delle specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa al Ministero dell'economia e delle finanze sulla base dell'apposito modello ai fini dell'attività di referto e di controllo della Corte dei conti.

Analogamente ricorrono le medesime sanzioni nei casi di mancata pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni interessate:

- del contratto integrativo, con le certificazioni degli organi di controllo e le relazioni illustrative e tecnico finanziaria;
- degli esiti della valutazione da parte dell'utenza dell'impatto della contrattazione integrativa sui servizi pubblici.

Sul complesso di tali adempimenti sono tenuti a vigilare gli organi di controllo.

### **Interpretazione autentica dei contratti collettivi**

Anche le disposizioni relative ai contratti di interpretazione autentica subiscono delle modifiche.

L'[articolo 61](#), sostituendo integralmente il previgente articolo 49 del d.lgs n. 165 del 2001, stabilisce che qualora l'accordo di interpretazione autentica non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei ministri è espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Si evita quindi in questa particolare ipotesi, in armonia con un principio di semplificazione procedimentale e di accelerazione, la necessità della defatigante procedura di valutazione in capo al Consiglio dei Ministri.

### **Disciplina delle mansioni**

Le norme sulle mansioni e sulle progressioni professionali modificano il testo dell'articolo 52 del d.lgs n. 165 del 2001, per chiarire alcuni aspetti della previgente disciplina e garantire reale selettività e meritocrazia, superando i sostanziali automatismi del passato ([articolo 62](#)).

Le disposizioni vanno peraltro lette anche in relazione con quanto stabilito dagli [articoli 23](#) e [24](#).

In particolare:

a) viene stabilito che *i dipendenti sono obbligatoriamente collocati in almeno tre aree o categorie di inquadramento*.

Sarebbe quindi nullo un sistema di classificazione professionale che prevedesse un numero inferiore di aree/categorie.

Sono in ogni caso esclusi dall'applicazione della norma i dirigenti, il personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati;

b) vien chiarito che *le progressioni all'interno dell'area/categoria (progressioni economiche) danno titolo all'acquisizione di fasce di merito ed hanno obbligatoriamente carattere selettivo*.

La selettività è garantita anche attraverso l'attribuzione ad una *quota limitata di dipendenti*. In particolare, ai fini delle selezioni preordinate alle progressioni è richiesta la ponderazione di qualità culturali e professionali, la valutazione dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, ciò anche in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione ([articolo 23](#) del d.lgs n. 150 del 2009).

Inoltre la collocazione nella fascia di merito alta ai sensi [dell'articolo 19, comma 2, lettera a\)](#), del decreto n. 150 del 2009, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo *prioritario* ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce, a tali fini, invece un titolo *rilevante* (articolo 52, comma 2, d.lgs n. 165 del 2001).

c) viene affermato, sulla scorta dell'ampia giurisprudenza in materia, che è *necessario indire un concorso pubblico per consentire le progressioni verticali (tra le aree) "ferma restando la possibilità per l'amministrazione*

*di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso”.*

L'accesso dall'interno, quindi, avviene solo un concorso nell'ambito dell'unica procedura concorsuale che può prevedere posti riservati nel limite massimo del 50%. Nessuna competenza della contrattazione collettiva residua in materia di progressioni fra aree comportando la stessa un concorso pubblico, per cui un eventuale contratto in materia configurerebbe una nullità per impossibilità giuridica dell'oggetto.

Secondo quanto previsto dall'[articolo 24](#) (*Progressioni di carriera*) del decreto 150 del 2009, le amministrazioni pubbliche copriranno “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” a *decorrere dal 1° gennaio 2010*.

Nell'ottica delle progressioni di carriera diviene un titolo rilevante per i dipendenti l'essere stato collocato “nella fascia di merito alta, di cui [all'articolo 19, comma 2, lettera a\)](#) del nuovo decreto, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive” ([articolo 24](#)). La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, anche non consecutivi, costituisce, a tali fini, invece solo titolo rilevante (articolo 52, comma 2, d.lgs n. 165 del 2001).

### **Articolo 63**

#### *Procedimenti negoziali per il personale ad ordinamento pubblicistico*

In coerenza con la modifica della durata dei contratti collettivi nazionali di lavoro, il decreto legislativo prevede espressamente la cadenza triennale, tanto per la parte giuridica che per quella economica, dei decreti del Presidente della Repubblica che recepiscono gli accordi sindacali e di concertazione riguardanti il personale in regime di diritto pubblico (Forze di polizia e Forze armate, Corpo nazionale dei vigili del fuoco, carriere prefettizia e diplomatica, dirigenti penitenziari).

Inoltre, con una disposizione specifica relativa al personale appartenente alla carriera diplomatica, si è stabilito che il decreto del Presidente della Repubblica emanato in riferimento al quadriennio 2008-2011 avrà durata limitata al biennio 2008-2009 anche per gli aspetti giuridici. La disposizione persegue la finalità di allineare la durata del prossimo rinnovo contrattuale per questo personale con quella triennale (2010 – 2012) prevista per le restanti categorie di personale ad ordinamento pubblicistico. Per l'innanzi, infatti, nel passaggio dal vecchio al vigente sistema negoziale di regolazione del rapporto di impiego di questo personale, si era determinata una sfasatura rispetto ai tempi dei restanti rinnovi contrattuali del pubblico impiego, con la conseguenza che il periodo quadriennale per il rinnovo giuridico relativo al personale della carriera diplomatica non coincideva con il quadriennio valido per tutto il pubblico impiego.

In ultimo, al fine di semplificare il procedimento previsto per l'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica di recepimento degli accordi sindacali per il personale appartenente al Corpo nazionale dei Vigili del fuoco (non dirigente/non direttivo; dirigente/direttivo), in sostituzione dell'originaria previsione di due distinti e successivi controlli da parte della Corte dei conti (in sede di certificazione di compatibilità economico-finanziaria, prima dell'approvazione da parte del Consiglio dei ministri, quale residuo privatistico del precedente sistema di contrattazione collettiva; in sede di controllo di legittimità sui decreti approvati dal Consiglio dei Ministri e firmati dal Presidente della Repubblica), è stato previsto un unico controllo preventivo di legittimità sui decreti del Presidente della Repubblica, analogamente a quanto previsto per tutti gli altri decreti emanati all'esito di procedimenti negoziali.

---

## **TITOLO IV**

### **CAPO V**

#### **Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici**

## Articolo 67

*(Oggetto e finalità)*

Il nuovo sistema del lavoro pubblico trova compimento nella materia della responsabilità disciplinare, che viene orientata soprattutto a contrastare i fenomeni di scarsa produttività e di assenteismo.

La scelta fondamentale compiuta in attuazione della delega è stata quella di far disciplinare dal decreto delegato un'ampia parte della materia disciplinare, attraverso rilevanti modifiche al decreto legislativo n. 165/2001: sostituzione completa dell'articolo 55, abrogazione dell'articolo 56, inserimento di otto nuovi articoli, dal *55-bis* al *55-novies* (ma l'articolo *55-octies* non riguarda, in realtà, la materia disciplinare).

Le numerose novità introdotte da queste disposizioni possono essere così sintetizzate: ampliamento dei poteri e delle responsabilità dei dirigenti, semplificazione e perentorietà dei termini, potenziamento dell'istruttoria, abolizione dei collegi arbitrali di impugnazione, validità della pubblicazione del codice disciplinare sul sito telematico dell'amministrazione, mutamento dei rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale, licenziamento per le infrazioni particolarmente gravi, certificazione medica telematica, obbligo di identificazione per il personale a contatto con il pubblico.

Ad essere interessati da questa parte della riforma sono tutti i lavoratori pubblici "contrattualizzati", vale a dire tutti i lavoratori dipendenti e i dirigenti il cui rapporto di lavoro con una pubblica amministrazione è regolato mediante contratti individuali e collettivi, secondo il sistema normativo della privatizzazione progressivamente scaturito dalle leggi 23 ottobre 1992, n. 421, e 15 marzo 1997, n. 59. Sono compresi in questo campo di applicazione anche i lavoratori delle regioni e degli enti locali, incluso il servizio sanitario nazionale. Si tratta, infatti, di una disciplina che

è riconducibile alla materia “ordinamento civile”, nella quale lo Stato ha competenza legislativa esclusiva, come espressamente indicato nell’articolo 74, comma 1, del decreto. Le nuove norme, inoltre, limitando in maniera inderogabile la contrattazione collettiva, garantiscono l’uniformità nel territorio nazionale della disciplina dei rapporti di lavoro “privatizzati” e sono applicabili, dunque, anche agli enti territoriali.

## **Articolo 68**

*(Ambito di applicazione, codice disciplinare, procedure di conciliazione)*

Il nuovo **articolo 55 del decreto legislativo n. 165/2001**, introdotto dall’[articolo 68](#), chiarisce in primo luogo, nel comma 1, l’ampio campo di applicazione delle nuove disposizioni in materia disciplinare. Vi è, infatti, un riferimento sia all’articolo 2, comma 2, che all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001: il primo riguarda i rapporti di lavoro pubblico regolati per via contrattuale, il secondo l’elencazione di tutte le amministrazioni pubbliche, statali e non.

Sempre nel comma 1 si precisa, inoltre, la forza delle nuove disposizioni, precisandosi che si tratta di norme imperative ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. Ciò vuol dire che una clausola contrattuale, se contrasta con taluna di queste norme, è nulla ed è automaticamente sostituita dalla norma. Applicare una clausola contrattuale nulla comporta, allora, una diretta violazione di legge. Questo principio, d’altra parte, vale ormai per la generalità delle disposizioni del decreto legislativo n. 165/2001, a seguito delle modifiche apportate dal decreto legislativo n. 150/2009 alla formulazione dell’articolo 2 del decreto n. 165.

Il [comma 2](#) del nuovo articolo 55 ripropone in parte alcune previsioni già presenti nel previgente articolo 55: la distinzione della responsabilità disciplinare rispetto alla responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile e l’applicazione dell’articolo 2106 del codice civile, secondo il quale la violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà da parte del lavoratore

«può dar luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione».

Quanto alla tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, resta affidata alla contrattazione collettiva, ma fatto salvo quanto previsto dalle nuove disposizioni inserite nel decreto legislativo n. 165/2001. Queste ultime stabiliscono il licenziamento per alcune fattispecie disciplinari (v. gli articoli [55-quater](#) e [55-quinquies, comma 3](#)) e delineano alcune particolari ipotesi di illecito disciplinare, di vario genere (v. [l'articolo 55-bis, comma 7](#), [l'articolo 55-sexies, commi da 1 a 3](#), e [l'articolo 55-septies, comma 4](#)). Per tutte le altre condotte, non comprese in queste norme, lo spazio di intervento della contrattazione collettiva rimane illimitato, sia in ordine alla tipizzazione dell'infrazione, sia per la determinazione della sanzione.

Queste previsioni dei contratti collettivi, che definiscono le infrazioni e stabiliscono le sanzioni, costituiscono quel che la legge stessa denomina “codice disciplinare”. A proposito del codice disciplinare, il medesimo [comma 2 dell'articolo 55](#) introduce una grande novità, stabilendo che la sua pubblicazione sul sito internet dell'amministrazione equivale alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro. In questo modo sarà più facile per le amministrazioni portare a conoscenza dei lavoratori le previsioni contrattuali in materia disciplinare ed i lavoratori stessi saranno meglio garantiti attraverso una modalità di comunicazione efficace, superando il sistema anacronistico della mera pubblicazione cartacea all'ingresso dell'ufficio, che ormai si prestava soprattutto ad un uso capzioso ai fini dell'impugnazione delle sanzioni disciplinari.

[Il comma 3 dell'articolo 55](#) - in combinato disposto con il [comma 1 dell'articolo 73](#), che vieta l'impugnazione dei provvedimenti disciplinari innanzi ai collegi arbitrali e concede un termine massimo di sessanta giorni per concludere le impugnazioni già pendenti - intende abolire definitivamente il sistema dei collegi arbitrali e a questo scopo vieta ai contratti collettivi di istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.

La contrattazione collettiva potrà però istituire, facoltativamente, procedure di conciliazione non obbligatorie, rapide e non impugnatorie: dovranno concludersi entro trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. Si tratterà, dunque, di una specie di patteggiamento sulla sanzione disciplinare, che potrà attenuare il *quantum*, ma non cambiare la specie della sanzione prevista per una data infrazione. Da queste eventuali procedure di conciliazione debbono comunque restare escluse le infrazioni sanzionate con il licenziamento.

Il [comma 4](#), infine, contiene una norma procedurale per le ipotesi di responsabilità disciplinari dei dirigenti, che per la prima volta vengono specificamente previste da alcune disposizioni introdotte dal decreto legislativo 150/2009. In queste ipotesi si applica il nuovo procedimento disciplinare "ordinario" (v. oltre, nel commento sub articolo 55-*bis*), ma il contratto collettivo della dirigenza può stabilire diversamente. In ogni caso, il provvedimento disciplinare deve essere adottato, a seconda del livello della qualifica dirigenziale dell'incolpato, dal dirigente generale ovvero dal titolare di funzioni dirigenziali apicali.

### **Articolo 69**

*(Disposizioni relative al procedimento disciplinare)*

La nuova disciplina del procedimento disciplinare, introdotta dall'[articolo 69](#) attraverso l'inserimento dell'**articolo 55-*bis* nel decreto legislativo n. 165/2001**, ruota intorno alla gravità delle sanzioni e alla qualifica del responsabile della struttura in cui lavora il dipendente.

È previsto **un procedimento semplificato ed uno ordinario**, la cui struttura ed il cui funzionamento sono regolati nei commi da 1 a 4.

**Il procedimento semplificato è affidato interamente al dirigente della struttura di appartenenza dell'incolpato.** Per lo svolgimento del

procedimento disciplinare ordinario è competente, invece, l'ufficio appositamente individuato dall'amministrazione.

Il procedimento semplificato si applica quando **ricorrono due condizioni**:

1) si tratta di infrazioni per le quali sono irrogabili sanzioni che vanno dal rimprovero scritto alla sospensione con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni; 2) il responsabile della struttura in cui lavora il dipendente ha qualifica dirigenziale.

**Se per l'infrazione è irrogabile una sanzione maggiore della sospensione fino a dieci giorni oppure, a prescindere dall'entità della sanzione, se il capo-struttura non ha qualifica dirigenziale, si applica il procedimento disciplinare ordinario**, rimesso all'apposito ufficio competente. **Nei casi in cui occorre applicare il procedimento ordinario, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora deve trasmettere gli atti all'ufficio competente**, entro cinque giorni (termine non perentorio), dandone comunicazione all'interessato.

**I due tipi di procedimento differiscono**, oltre che per l'organo competente a procedere (il dirigente – capo struttura nel procedimento semplificato, l'ufficio *ad hoc* nel procedimento ordinario), per altri due aspetti: a) il procedimento semplificato, diversamente da quello ordinario, non può mai essere sospeso in relazione ad un concomitante procedimento penale (v. [sub articolo 55-ter](#), comma 1); b) la durata dei termini nel procedimento ordinario è doppia rispetto al procedimento semplificato, quando si procede per infrazioni assoggettate ad una sanzione maggiore della sospensione fino a dieci giorni.

**I due tipi di procedimento presentano la medesima struttura**: contestazione dell'addebito entro un certo termine dall'acquisizione della notizia dell'illecito disciplinare, convocazione dell'incolpato per il contraddittorio, attività istruttoria ed, infine, archiviazione o irrogazione della sanzione.

**Sono previsti solo tre termini, con carattere perentorio:** il termine per la contestazione dell'addebito, quello di preavviso per il contraddittorio ed il termine per la conclusione del procedimento. È espressamente esclusa (dal successivo [comma 5](#)) l'applicazione di termini «diversi o ulteriori». Nel procedimento semplificato il termine per la contestazione dell'addebito e quello per la conclusione del procedimento decorrono sempre, rispettivamente, dall'acquisizione della notizia dell'illecito e dalla contestazione dell'addebito.

**Nel procedimento ordinario, invece,** il primo termine decorre dalla data di trasmissione degli atti da parte del capo-struttura non dirigente oppure dalla notizia dell'illecito, se acquisita direttamente dall'ufficio competente, mentre il termine per la conclusione del procedimento decorre comunque dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta ad opera del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. L'incolpato può ottenere un differimento del termine a difesa, per una sola volta, in presenza di un impedimento grave ed oggettivo. Se il differimento è superiore a dieci giorni, è corrispondentemente prorogato il termine per la conclusione del procedimento.

Il [comma 5](#) regola le modalità delle comunicazioni nel corso del procedimento e riconosce all'incolpato il diritto di accedere agli atti istruttori del procedimento.

In base al [comma 6](#), l'autorità disciplinare può acquisire, anche da altre amministrazioni pubbliche, informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. Se un dirigente o un altro lavoratore dipendente, della stessa amministrazione dell'incolpato o di una diversa, a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto, ai sensi del [comma 7](#), alla sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino ad un massimo di quindici giorni in

funzione della gravità dell'illecito disciplinare per il quale è stata richiesta la collaborazione istruttoria.

Novità sono state introdotte, con i conclusivi [commi 8 e 9 dell'articolo 55-bis](#), in relazione ai casi di trasferimento o di dimissioni.

In caso di trasferimento, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o, se già concluso, l'eventuale sanzione è applicata presso l'amministrazione nella quale il dipendente si è trasferito. In caso di dimissioni, se per l'infrazione commessa è previsto il licenziamento o se comunque in relazione ad essa è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, l'amministrazione deve concludere il procedimento disciplinare. Ciò per evitare ingiustificati vantaggi per il lavoratore che, bloccando il procedimento disciplinare con le dimissioni, si sottrarrebbe agli effetti del licenziamento ed in particolare al divieto di nuove assunzioni presso le pubbliche amministrazioni e potrebbe recuperare, *ex post*, il trattamento economico perduto in conseguenza della sospensione cautelare dal servizio.

[L'articolo 55-ter del decreto legislativo n. 165/2001](#) interviene a regolare innovativamente i rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale.

Il procedimento semplificato non può mai essere sospeso in relazione ad un procedimento penale. Il procedimento ordinario, quando ha ad oggetto le infrazioni di maggiore gravità, può essere sospeso in attesa della conclusione del procedimento penale. Per l'eventuale sospensione occorrono due presupposti: l'accertamento del fatto addebitato al dipendente deve risultare di «particolare complessità» e l'ufficio disciplinare, una volta compiuta l'istruttoria, deve trovarsi nella condizione di non disporre «di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione». In sostanza, se all'esito dell'istruttoria il quadro valutativo è dubbio e non consente di escludere la sussistenza dell'illecito, ma neppure di motivare adeguatamente l'irrogazione di una sanzione, l'ufficio disciplinare può sospendere il procedimento in attesa degli sviluppi del procedimento penale ([v. comma 1](#)).

Quando il procedimento disciplinare si è concluso senza sospensione - perché questa non era consentita o perché l'autorità amministrativa non ha ritenuto di adottarla - occorre riaprirlo se ricorre taluna delle ipotesi di difformità dalle conclusioni del procedimento penale indicate nei [commi 2 e 3](#).

Il [comma 4](#) disciplina, infine, gli aspetti procedurali per la ripresa del procedimento disciplinare sospeso o per l'eventuale riapertura di quello concluso senza sospensione.

Attraverso [l'articolo 55-quater del decreto legislativo n. 165/2001](#) viene previsto un catalogo di infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento, che potrà essere ampliato, ma non diminuito dalla contrattazione collettiva, fermi restando i più generali istituti giuridici del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo.

Alcune ipotesi di licenziamento rispondono alle specifiche indicazioni della legge delega. Si tratta, in primo luogo, del licenziamento conseguente alla falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero alla giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia, di cui al [comma 1, lettera a\)](#). Vi è poi il licenziamento per scarso rendimento, di cui al [comma 2](#), per il quale la previsione della legge delega è stata attuata mediante la definizione di alcuni parametri di riferimento a garanzia del lavoratore.

Le altre infrazioni assoggettate al licenziamento, di cui al [comma 1, lettere b\) - f\)](#), sono state individuate dal decreto sulla base delle fattispecie per le quali la vigente contrattazione collettiva già prevedeva la medesima sanzione, anche se in alcuni casi la contrattazione collettiva disponeva il licenziamento solo in presenza di alcune aggravanti e/o in caso di reiterazione della condotta. Quanto in particolare all'ipotesi del

licenziamento di cui alla lettera *f*), va osservato che la norma intende collegare la sanzione del licenziamento direttamente alla condanna, a prescindere dalla concreta applicazione o meno, in sede penale, delle pene accessorie riguardanti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici o l'estinzione del rapporto di lavoro.

**L'articolo 55-quinquies del decreto legislativo n. 165/2001** introduce al comma 1 una nuova fattispecie di delitto, sulla falsariga del delitto di truffa aggravata in danno dello Stato o di un altro ente pubblico, attuando puntualmente la previsione della legge delega.

Dalla Commissione di tali condotte penalmente illecite deriva a carico del lavoratore l'obbligazione civilistica di risarcire all'amministrazione il danno all'immagine e quello patrimoniale, pari alla retribuzione corrisposta nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione (comma 2). Per il medico, invece, in caso di condanna, scatta la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo e, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione (comma 3).

**L'articolo 55-sexies del decreto legislativo n. 165/2001** prevede, al comma 1, che un dipendente, se determina la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento di un danno, derivante dalla violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa stabiliti da leggi, regolamenti, contratti collettivi o atti amministrativi, e se non ricorrono i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, è assoggettato alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in relazione all'entità del risarcimento.

In relazione a situazioni diverse dalla fattispecie precedente, il comma 2 stabilisce che il dipendente è collocato in disponibilità e non può beneficiare di aumenti retributivi sopravvenuti se cagiona grave danno all'ufficio di appartenenza per inefficienza o incompetenza professionale, accertate in conformità alle norme sulla valutazione dei dipendenti pubblici. Poiché la

«disponibilità» può concludersi, secondo la disciplina degli articoli 33 e 34 del decreto legislativo n. 165/2001, con la possibilità di ricollocamento del dipendente, la norma dispone che il provvedimento disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento.

Il comma 3 attiene all'omesso o ritardato compimento, senza giustificato motivo, di atti del procedimento disciplinare ovvero alla formulazione di valutazioni irragionevoli o manifestamente infondate sull'insussistenza dell'illecito in relazione a condotte che hanno, invece, palese ed oggettiva rilevanza disciplinare, quando ciò determina il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare.

La sanzione prevista è duplice: sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, determinata in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita e comunque fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento; mancata attribuzione della retribuzione di risultato, per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. La fattispecie può interessare anche soggetti privi di qualifica dirigenziale, ai quali si applica soltanto la sanzione della sospensione con privazione della retribuzione oppure un'eventuale diversa sanzione stabilita dal contratto collettivo.

Nel comma 4, in funzione di sostegno della dirigenza nell'esercizio delle potestà disciplinari, è previsto, infine, che la responsabilità civile del dirigente, in relazione all'esercizio da parte sua dell'azione disciplinare, è limitata agli eventuali casi di dolo o colpa grave.

**L'articolo 55- septies del decreto legislativo n. 165/2001** recepisce le misure già introdotte dal decreto legge n. 112 del 2008 in materia di controlli sulle assenze: necessità di una certificazione rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale nei casi di assenza per malattia per più di dieci giorni o comunque dopo il secondo evento di malattia durante uno stesso anno (comma 1); visite mediche di controllo anche nel caso di un solo giorno di

assenza e secondo fasce di reperibilità sufficientemente ampie, determinate con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione (comma 5).

Si aggiunge (commi 2-4) l'obbligo di trasmissione telematica dei certificati medici - dal medico o dalla struttura sanitaria all'Istituto nazionale della previdenza sociale e poi dall'INPS all'amministrazione interessata - secondo le modalità già definite per il settore privato e nell'ambito delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili. L'inosservanza di tale obbligo di trasmissione telematica costituisce illecito disciplinare, sanzionato, in caso di reiterazione, con il licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, con la decadenza dalla convenzione.

L'osservanza di queste misure anti-assenteismo è affidata alle cure e alla responsabilità del dirigente della struttura a cui appartiene il lavoratore assente e del dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale (comma 6).

**L'articolo 55-octies del decreto legislativo n. 165/2001** prevede, per le situazioni di permanente inidoneità psicofisica dei dipendenti, la misura estrema della risoluzione del rapporto di lavoro, ma rinviando ad una disciplina applicativa che deve essere posta, per il personale delle amministrazioni statali e degli enti pubblici non economici, attraverso un intervento regolamentare del Governo, secondo criteri precisati nell'articolo medesimo.

In un'ottica di trasparenza, **l'articolo 55-novies del decreto legislativo n. 165/2001** prevede, infine, che i dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico debbono essere identificabili mediante cartellini o targhe di postazione, salvo quelli che appartengono a categorie particolari, che saranno individuate mediante successivi provvedimenti amministrativi.

## **Articolo 70**

*(Comunicazione della sentenza)*

L'[articolo 70](#) inserisce fra le norme di attuazione del codice di procedura penale una nuova disposizione, che impone alla cancelleria del giudice, che ha pronunciato una sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica, pur se non irrevocabile, di comunicarne il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, se richiesto da quest'ultima, di trasmettere copia integrale del provvedimento. Questi atti debbono essere compiuti entro trenta giorni dal deposito della sentenza e attraverso modalità telematiche, ai sensi del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82

## **Articolo 72**

*(Abrogazioni)*

L'[articolo 72](#) dispone l'abrogazione espressa di alcune norme, assorbite o superate dalle nuove norme in materia di responsabilità disciplinare introdotte nel decreto legislativo n. 165/2001.

## **Articolo 73**

*(Norme transitorie)*

L'[articolo 73, al comma 1](#), vieta l'impugnazione dei provvedimenti disciplinari innanzi ai collegi arbitrali e concede un termine massimo di sessanta giorni per concludere le impugnazioni già pendenti. Questa norma transitoria si collega a quanto previsto, a regime, dal riformulato [articolo 55, comma 3](#), del decreto legislativo n. 165/2001, che impedisce alla contrattazione collettiva di istituire procedure di impugnazione dei

provvedimenti disciplinari. La riforma intende superare definitivamente il sistema dei collegi arbitrali di impugnazione.

Il comma 2 differisce di novanta giorni la decorrenza dell'obbligo di identificazione del personale a contatto con il pubblico.

Il comma 3, al fine di un'estensione graduale del nuovo ordinamento disciplinare, prevede che le disposizioni legislative già vigenti, che riguardano singole amministrazioni e recano fattispecie sanzionatorie che interessano specificamente il personale contrattualizzato, come nel caso del settore scolastico, se non sono incompatibili con le norme introdotte dal decreto, continuano ad essere applicabili fino al primo rinnovo del contratto collettivo di settore successivo alla data di entrata in vigore del decreto stesso. In seguito sarà la contrattazione collettiva a definire il codice disciplinare anche per tali ambiti amministrativi, secondo la previsione generale di cui all'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, nella sua nuova formulazione.

## **Ispettorato**

### **Articolo 71**

*(Ampliamento dei poteri ispettivi)*

Riorganizza l'“Ispettorato per la funzione pubblica” quale struttura della Presidenza del Consiglio dei Ministri alle *dirette* dipendenze del Ministro delegato. Attribuisce in particolare, *in favore dei cittadini e delle imprese*, compiti di *vigilanza sull'applicazione delle norme di semplificazione delle procedure*, nonché di controllo dei costi, da sviluppare anche d'intesa con i Servizi Ispettivi della Ragioneria Generale dello Stato. Consente soprattutto all'Ispettorato, nell'ambito delle proprie verifiche, di “*avvalersi della Guardia di Finanza*”, che opera nell'esercizio dei poteri ad essa attribuiti. In tal senso, l'Ispettorato potrà non solo proseguire verifiche sulla correttezza dello svolgimento di “doppio lavoro” da parte dei dipendenti, ma avviare

indagini nell'ambito della generalità delle spese sostenute dalle Amministrazioni.

In relazione anche all'[articolo 52](#) del decreto, all'Ispettorato sono espressamente affidati compiti di controllo degli adempimenti previsti per il conferimento degli *incarichi*, la cui omessa pubblicazione su sito web dell'Amministrazione interessata, ovvero la omessa comunicazione all'"Anagrafe" del Dipartimento funzione pubblica determina *illecito disciplinare e danno erariale*.

Riceve comunicazioni sulle criticità riscontrate nell'Amministrazione dall'"Organismo indipendente" di cui all'[articolo 14](#) ed elabora programmi di intervento, effettuando accertamenti, su richiesta della "Commissione" in attuazione dell'[articolo 13](#).

---

**TITOLO V**  
**Norme finali e transitorie**

## Articolo 74

*(Ambito di applicazione)*

La legge delega demandava al decreto delegato di individuare «le disposizioni rientranti nella competenza legislativa esclusiva dello Stato, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, della Costituzione, e quelle contenenti principi generali dell'ordinamento giuridico, ai quali si adeguano le regioni e gli enti locali negli ambiti di rispettiva competenza» e al contempo prevedeva l'acquisizione dell'intesa in Conferenza unificata «relativamente all'attuazione delle disposizioni di cui agli articoli 3, comma 2, lettera *a*), 4, 5 e 6» e di un mero parere, invece, «relativamente all'attuazione delle restanti disposizioni». Sono state, dunque, soggette ad intesa le parti del decreto delegato concernenti la precisazione degli ambiti del rapporto di lavoro pubblico riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché le disposizioni riguardanti la valutazione del personale e delle strutture, la trasparenza, la valorizzazione del merito, la premialità ed infine la dirigenza pubblica.

Questa distinzione fra intesa e parere non corrispondeva alla ripartizione delle competenze legislative fra lo Stato e le regioni. Nell'attuazione della delega è stato, dunque, necessario valutare il contenuto e l'oggetto normativo delle singole disposizioni per poter stabilire la loro relazione con le competenze legislative statali e regionali e con l'autonomia organizzativa regolamentare degli enti locali.

Da questa impostazione è derivata una bipartizione delle norme del decreto delegato.

Le disposizioni indicate [nell'articolo 74, comma 1](#), sono considerate come relative alla potestà legislativa esclusiva dello Stato in tema di ordinamento civile e di livelli essenziali delle prestazioni, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettere *l*) ed *m*), della Costituzione, e in quanto tali sono destinate ad essere applicate ai rapporti di lavoro di tutte le amministrazioni pubbliche, comprese quelle regionali e locali.

Le disposizioni indicate [nell'articolo 74, comma 2](#), sono, invece, qualificate come di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e come «principi generali dell'ordinamento ai quali si adeguano le regioni e gli enti locali, anche con riferimento agli enti del Servizio sanitario nazionale, negli ambiti di rispettiva competenza».

Un'altra differenza tra i due gruppi di disposizioni è che le prime sono applicabili da subito, con l'entrata in vigore del decreto, mentre alle norme-principio gli enti territoriali hanno tempo di adeguarsi, adottando i propri atti legislativi e regolamentari, sino al 31 dicembre 2010, secondo quanto precisato dall'[articolo 31](#) del decreto legislativo n. 150/2009.

Per le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano, [l'articolo 74, comma 5](#), introduce la tipica clausola di salvaguardia, in base alla quale le disposizioni del decreto legislativo n. 150/2009 sono applicabili a tali enti ad autonomia speciale «compatibilmente con le attribuzioni previste dagli statuti e dalle relative norme di attuazione». Va considerato che la giurisprudenza costituzionale ha precisato che nel campo dei rapporti di lavoro contrattualizzati, come quelli del personale dipendente delle regioni e degli enti locali, l'impiego pubblico «è retto dalla disciplina generale dei rapporti di lavoro tra privati ed è, perciò, soggetto alle regole che garantiscono l'uniformità di tale tipo di rapporti»; di conseguenza, la legge statale, quando interviene a conformare il rapporto di lavoro pubblico con norme inderogabili dalla contrattazione collettiva, pone un limite di diritto privato che è «fondato sull'esigenza, connessa al principio costituzionale di eguaglianza, di garantire l'uniformità nel territorio nazionale delle regole fondamentali di diritto che disciplinano i rapporti fra privati e, come tale, si impone anche alle Regioni a statuto speciale» (v. in particolare la sentenza 21 marzo 2007, n. 95). Altri profili di incidenza delle norme generali sul lavoro pubblico negli ordinamenti delle regioni, anche a statuto speciale, derivano, poi, dalle norme penali o processuali, da quelle che sono espressione della competenza statale in

materia di determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e da quelle che costituiscono principi di coordinamento della finanza pubblica.

L'[articolo 74](#) disciplina, inoltre, aspetti di diversificazione nell'applicazione del decreto legislativo anche per le amministrazioni pubbliche statali.

Per la Presidenza del Consiglio dei ministri [l'articolo 74, comma 3](#), prevede limiti e modalità di applicazione da definirsi attraverso decreti del Presidente del Consiglio, con un espresso riferimento, in particolare, al comparto di contrattazione. Nelle more, alla Presidenza continua ad applicarsi la disciplina anteriore alla riforma.

Il [comma 4](#) dell'articolo 74 riguarda, invece, l'area della scuola e della ricerca. In questo caso la deroga concerne soltanto la determinazione dei limiti e delle modalità di applicazione delle disposizioni in tema di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance* (titolo II) e di quelle concernenti la valorizzazione del merito e gli strumenti premiali (titolo III). Per disciplinare questa deroga la norma rinvia ad un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottarsi di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, precisando, peraltro, che il sistema scolastico e quello delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale restano comunque esclusi dalla costituzione degli Organismi indipendenti di valutazione della *performance*, previsti dall'[articolo 14](#).



# ALLEGATO

Decreto Legislativo 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."**

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* del 31 ottobre 2009, n. 254 - Supplemento Ordinario n. 197

## 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

#### Articolo 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

### MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

#### CAPO I

##### Disposizioni generali

##### Articolo 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.

##### Articolo 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 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

Articolo 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.

Articolo 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.

## Articolo 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.

## Articolo 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.

## Articolo 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.

## Articolo 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 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'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.

Articolo 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 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 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

##### Articolo 11.

##### *Trasparenza*

1. La trasparenza e' 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 e' 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

Articolo 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.

## Articolo 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. La Commissione e' 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 e' reso indisponibile per tutta la durata del mandato; se professori universitari, sono collocati in aspettativa senza assegni.

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 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 del 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 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 e' 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.

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.

Articolo 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), 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.

Articolo 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, nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.

Articolo 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

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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 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 e' superiore a 8 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non e' 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 un percentuale limitata del personale dipendente e dirigente.

## *CAPO II*

### *Premi*

#### *Articolo 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.

Articolo 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 più 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 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

## Articolo 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.

## Articolo 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.

## Articolo 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

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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)*, 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.

## TITOLO IV

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

#### CAPO I

#### Principi generali

#### Articolo 32.

##### *Oggetto, ambito e finalità*

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

#### Articolo 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 dal comma 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 e' 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.».

Articolo 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 e' 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 e' aggiunto il seguente:

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

Articolo 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, e' 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.».

Articolo 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, e' il sostituito dal seguente:

«Articolo 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

Articolo 37.

*Oggetto, ambito di applicazione e finalita*

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.

Articolo 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) e' 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) e' 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.».

Articolo 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) e' 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) e' 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, nonche' della corresponsione di indennità e premi incentivanti.».

Articolo 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 e' 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, nonche' 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, e' 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 e' 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, e' 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 e' 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, e' arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale e' inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso e' 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.»;

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.

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

Articolo 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, e' sostituito dal seguente:

«Articolo 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 e' rinnovabile.

2. Il Comitato dei garanti e' 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 e' reso indisponibile per tutta la durata del mandato. Per la partecipazione al Comitato non e' 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.».

Articolo 43.

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

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.

Articolo 44.

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

1. All'articolo 23-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole da: «possono» fino a «aspettativa» sono sostituite dalle seguenti: «sono collocati, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa»;

b) al comma 2, in fine, sono aggiunte le seguenti parole: «in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative».

Articolo 45.

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

1. All'articolo 24 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 1, le parole: «e alle connesse responsabilità» sono sostituite dalle seguenti: «, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti»;

b) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

«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'onnicomprendività.

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 può 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.».

Articolo 46.

*Modifiche all'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

1. All'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la rubrica e' sostituita dalla seguente: «Accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia»;

b) al comma 2 dopo le parole: «o se in possesso del» sono inserite le seguenti: «dottorato di ricerca o del».

Articolo 47.

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

1. Dopo l'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e' inserito il seguente: «Articolo 28-bis (*Accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia*). - 1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 19, comma 4, l'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene, per il cinquanta per cento dei posti, calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati, tramite concorso pubblico per titoli ed esami indetto dalle singole amministrazioni, sulla base di criteri generali stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo parere della Scuola superiore della pubblica amministrazione.

2. Nei casi in cui lo svolgimento dei relativi incarichi richieda specifica esperienza e peculiare professionalità, alla copertura di singoli posti e comunque di una quota non superiore alla metà di quelli da mettere a concorso ai sensi del comma 1 si può provvedere, con contratti di diritto privato a tempo determinato, attraverso concorso pubblico aperto ai soggetti in possesso dei requisiti professionali e delle attitudini manageriali corrispondenti al posto di funzione da coprire. I contratti sono stipulati per un periodo non superiore a tre anni.

3. Al concorso per titoli ed esami di cui al comma 1 possono essere ammessi i dirigenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio nei ruoli dirigenziali e gli altri soggetti in possesso di titoli di studio e professionali individuati nei bandi di concorso, con riferimento alle specifiche esigenze dell'Amministrazione e sulla base di criteri generali di equivalenza stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo parere della Scuola superiore della pubblica amministrazione, sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca. A tale fine le amministrazioni che bandiscono il concorso tengono in particolare conto del personale di ruolo che ha esercitato per almeno cinque anni funzioni di livello dirigenziale generale all'interno delle stesse ovvero del personale appartenente all'organico dell'Unione europea in virtù di un pubblico concorso organizzato da dette istituzioni.

4. I vincitori del concorso di cui al comma 1 sono assunti dall'amministrazione e, anteriormente al conferimento dell'incarico, sono tenuti all'espletamento di un periodo di formazione presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale. In ogni caso il periodo di formazione e' completato entro tre anni dalla conclusione del concorso.

5. La frequenza del periodo di formazione e' obbligatoria ed e' a tempo pieno, per una durata pari a sei mesi, anche non continuativi, e si svolge presso gli uffici di cui al comma 4, scelti dal vincitore tra quelli indicati dall'amministrazione.

6. Con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e sentita la Scuola superiore della pubblica amministrazione, sono disciplinate le modalità di compimento del periodo di formazione, tenuto anche conto di quanto previsto nell'articolo 32.

7. Al termine del periodo di formazione e' prevista, da parte degli uffici di cui al comma 4, una valutazione del livello di professionalità acquisito che equivale al superamento del periodo di prova necessario per l'immissione in ruolo di cui all'articolo 70, comma 13.

8. Le spese sostenute per l'espletamento del periodo di formazione svolto presso le sedi estere di cui al comma 4 sono a carico delle singole amministrazioni nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente.».

### *CAPO III*

Uffici, piante organiche, mobilità e accessi

Articolo 48.

#### *Mobilità intercompartimentale*

1. Dopo l'articolo 29 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel Capo III, e' inserito il seguente:

«Articolo 29-bis (*Mobilità intercompartimentale*). - 1. Al fine di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, sentite le Organizzazioni sindacali e' definita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione.».

Articolo 49.

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

1. Il comma 1 dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e' sostituito dal seguente: «1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Le amministrazioni devono in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni, fissando preventivamente i criteri di scelta. Il trasferimento e' disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale e' o sarà assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire.».

2. Dopo il comma 1 dell'articolo 30 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, e' inserito il seguente: «1-bis. Fermo restando quanto previsto al comma 2, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e previa intesa con la conferenza unificata, sentite le confederazioni sindacali rappresentative, sono disposte le misure per agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico.».

Articolo 50.

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

1. All'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il comma 1 e' inserito il seguente: «1-bis. La mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze

delle unità di personale, ai sensi del comma 1, e' valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale.».

Articolo 51.

#### *Territorializzazione delle procedure concorsuali*

1. All'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al comma 5-ter e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici e' garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato.».

Articolo 52.

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

1. All'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

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

«1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.»;

b) il comma 16-bis e' sostituito dal seguente: «16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e dell' articolo 1, commi 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.».

#### *CAPO IV*

#### *Contrattazione collettiva nazionale e integrativa*

Articolo 53.

#### *Oggetto, ambito di applicazione e finalità*

1. Il presente capo reca disposizioni in materia di contrattazione collettiva e integrativa e di funzionalità delle amministrazioni pubbliche, al fine di conseguire, in coerenza con il modello contrattuale sottoscritto dalle parti sociali, una migliore organizzazione del lavoro e di assicurare il rispetto della ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, nonche', sulla base di questa, ad atti organizzativi e all'autonoma determinazione dei dirigenti, e quelle sottoposte alla contrattazione collettiva.

Articolo 54.

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

1. All'articolo 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001, i commi da 1 a 3 sono sostituiti dai seguenti:

«1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché 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, nonché 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 mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è 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 professionalità.

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 può 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 può 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 stabilità 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 altresì 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.».

Articolo 55.

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

1. L'articolo 40-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e' sostituito dal seguente:

«Articolo 40-*bis* (*Controlli in materia di contrattazione integrativa*). - 1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e' effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-*quinquies*, sesto periodo.

2. Per le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché per gli enti pubblici non economici e per gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità, i contratti integrativi sottoscritti, corredati da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 1, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi del presente articolo e dell'articolo 40, comma 3-*quinquies*. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti che, ferme restando le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili le utilizza, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V, anche ai fini del referto sul costo del lavoro.

4. Le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo di cui al comma 1, nonché le informazioni trasmesse annualmente ai sensi del comma 3. La relazione illustrativa, fra l'altro, evidenzia gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini. Il Dipartimento per la funzione pubblica di intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze e in sede di Conferenza unificata predispone un modello per la valutazione, da parte dell'utenza, dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento dei servizi pubblici, evidenziando le richieste e le previsioni di interesse per la collettività. Tale modello e gli esiti della valutazione vengono pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni pubbliche interessate dalla contrattazione integrativa.

5. Ai fini dell'articolo 46, comma 4, le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

6. Il Dipartimento della funzione pubblica, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato presso il Ministero dell'economia e delle finanze e la Corte dei conti possono avvalersi ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, di personale in posizione di fuori ruolo o di comando per l'esercizio delle funzioni di controllo sulla contrattazione integrativa.

7. In caso di mancato adempimento delle prescrizioni del presente articolo, oltre alle sanzioni previste dall'articolo 60, comma 2, e' fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. Gli organi di controllo previsti dal comma 1 vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni del presente articolo.».

Articolo 56.

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

1. L'articolo 41 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e' sostituito dal seguente:

«Articolo 41 (*Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN*). - 1. Il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale sono esercitati dalle pubbliche amministrazioni attraverso le proprie istanze associative o rappresentative, le quali costituiscono comitati di settore che regolano autonomamente le proprie modalità di funzionamento e di deliberazione. In ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo all'ARAN o di parere sull'ipotesi di accordo nell'ambito della procedura di contrattazione collettiva di cui all'articolo 47, si considerano definitive e non richiedono ratifica da parte delle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni del comparto.

2. E' costituito un comitato di settore nell'ambito della Conferenza delle Regioni, che esercita, per uno dei comparti di cui all'articolo 40, comma 2, le competenze di cui al comma 1, per le regioni, i relativi enti dipendenti, e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale; a tale comitato partecipa un rappresentante del Governo, designato dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali per le competenze delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale. E' costituito un comitato di settore nell'ambito dell'Associazione nazionale dei Comuni italiani (ANCI), dell'Unione delle province d'Italia (UPI) e dell'Unioncamere che esercita, per uno dei comparti di cui all'articolo 40, comma 2, le competenze di cui al comma 1, per i dipendenti degli enti locali, delle Camere di commercio e dei segretari comunali e provinciali.

3. Per tutte le altre amministrazioni opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei Ministri tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze. Al fine di assicurare la salvaguardia delle specificità delle diverse amministrazioni e delle categorie di personale ivi comprese, gli indirizzi sono emanati per il sistema scolastico, sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, nonche', per i rispettivi ambiti di competenza, sentiti i direttori delle Agenzie fiscali, la Conferenza dei rettori delle università italiane; le istanze rappresentative promosse dai presidenti degli enti di ricerca e degli enti pubblici non economici ed il presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

4. Rappresentati designati dai Comitati di settore possono assistere l'ARAN nello svolgimento delle trattative. I comitati di settore possono stipulare con l'ARAN specifici accordi per i reciproci rapporti in materia di contrattazione e per eventuali attività in comune. Nell'ambito del regolamento di organizzazione dell'ARAN per assicurare il miglior raccordo tra i Comitati di settore delle Regioni e degli enti locali e l'ARAN, a ciascun comitato corrisponde una specifica struttura, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

5. Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40, comma 2, o che regolano istituti comuni a più comparti le funzioni di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitate collegialmente dai comitati di settore.».

## Articolo 57.

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

1. All'articolo 45, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo le parole: «fondamentale ed accessorio» sono inserite le seguenti: «fatto salvo quanto previsto all'articolo 40, commi 3-ter e 3-quater, e all'articolo 47-bis, comma 1,»;

b) il comma 3 e' sostituito dal seguente:

«3. I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

a) alla performance individuale;

b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.»;

c) dopo il comma 3 e' inserito il seguente:

«3-bis. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.».

## Articolo 58.

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

1. All'articolo 46 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) i commi da 3 a 7 sono sostituiti dai seguenti:

«3. L'ARAN cura le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva. Predisponde a cadenza semestrale, ed invia al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità e alle commissioni parlamentari competenti, un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti. A tale fine l'ARAN si avvale della collaborazione dell'ISTAT per l'acquisizione di informazioni statistiche e per la formulazione di modelli statistici di rilevazione. L'ARAN si avvale, altresì, della collaborazione del Ministero dell'economia e delle finanze che garantisce l'accesso ai dati raccolti in sede di predisposizione del bilancio dello Stato, del conto annuale del personale e del monitoraggio dei flussi di cassa e relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico.

4. L'ARAN effettua il monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa e presenta annualmente al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze nonché ai comitati di settore, un rapporto in cui verifica l'effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di

competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi nonché le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

5. Sono organi dell'ARAN:

a) il Presidente;

b) il Collegio di indirizzo e controllo.

6. Il Presidente dell'ARAN è nominato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione previo parere della Conferenza unificata. Il Presidente rappresenta l'agenzia ed è scelto fra esperti in materia di economia del lavoro, diritto del lavoro, politiche del personale e strategia aziendale, anche estranei alla pubblica amministrazione, nel rispetto delle disposizioni riguardanti le incompatibilità di cui al comma 7-bis. Il Presidente dura in carica quattro anni e può essere riconfermato per una sola volta. La carica di Presidente è incompatibile con qualsiasi altra attività professionale a carattere continuativo, se dipendente pubblico, e' collocato in aspettativa o in posizione di fuori ruolo secondo l'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.

7. Il collegio di indirizzo e controllo è costituito da quattro componenti scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione e dal presidente dell'Agenzia che lo presiede; due di essi sono designati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta, rispettivamente, del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro dell'economia e delle finanze e gli altri due, rispettivamente, dall'ANCI e dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome. Il collegio coordina la strategia negoziale e ne assicura l'omogeneità, assumendo la responsabilità per la contrattazione collettiva e verificando che le trattative si svolgano in coerenza con le direttive contenute negli atti di indirizzo. Nell'esercizio delle sue funzioni il collegio delibera a maggioranza, su proposta del presidente. Il collegio dura in carica quattro anni e i suoi componenti possono essere riconfermati per una sola volta.»;

b) dopo il comma 7 è inserito il seguente:

«7-bis. Non possono far parte del collegio di indirizzo e controllo né ricoprire funzioni di presidente, persone che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici ovvero che ricoprano o abbiano ricoperto nei cinque anni precedenti alla nomina cariche in organizzazioni sindacali. L'incompatibilità si intende estesa a qualsiasi rapporto di carattere professionale o di consulenza con le predette organizzazioni sindacali o politiche. L'assenza delle predette cause di incompatibilità costituisce presupposto necessario per l'affidamento degli incarichi dirigenziali nell'agenzia.»;

c) al comma 8, lettera a), il secondo periodo è sostituito dal seguente:

«La misura annua del contributo individuale è definita, sentita l'ARAN, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, d'intesa con la Conferenza unificata ed è riferita a ciascun triennio contrattuale; »;

d) al comma 9, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

«a) per le amministrazioni dello Stato mediante l'assegnazione di risorse pari all'ammontare dei contributi che si prevedono dovuti nell'esercizio di riferimento. L'assegnazione è effettuata

annualmente sulla base della quota definita al comma 8, lettera *a*), con la legge annuale di bilancio, con imputazione alla pertinente unità previsionale di base dello stato di previsione del ministero dell'economia e finanze; »;

*e*) al comma 10, nel quinto periodo, le parole: «quindici giorni» sono sostituite dalle seguenti: «quarantacinque giorni» e dopo le parole: «Dipartimento della funzione pubblica» sono inserite le seguenti: «e del Ministero dell'economia e delle finanze, adottati d'intesa con la Conferenza unificata,»;

*f*) al comma 11, il primo periodo e' sostituito dal seguente: «Il ruolo del personale dipendente dell'ARAN e' definito in base ai regolamenti di cui al comma 10»;

*g*) al comma 12:

1) il primo periodo e' sostituito dal seguente: «L'ARAN può altresì avvalersi di un contingente di personale, anche di qualifica dirigenziale, proveniente dalle pubbliche amministrazioni rappresentate, in posizione di comando o fuori ruolo in base ai regolamenti di cui al comma 10»;

2) l'ultimo periodo e' sostituito dal seguente: «L'ARAN può avvalersi di esperti e collaboratori esterni con modalità di rapporto stabilite con i regolamenti adottati ai sensi del comma 10, nel rispetto dell'articolo 7, commi 6 e seguenti.».

2. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto si provvede alla nomina dei nuovi organi dell'ARAN di cui all'articolo 46, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal comma 1. Fino alla nomina dei nuovi organi, e comunque non oltre il termine di cui al precedente periodo, continuano ad operare gli organi in carica alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Articolo 59.

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

1. L'articolo 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e' sostituito dal seguente:

«Articolo 47 (*Procedimento di contrattazione collettiva*). - 1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono emanati dai Comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale.

2. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, emanati dai rispettivi comitati di settore, sono sottoposti al Governo che, nei successivi venti giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale. Trascorso inutilmente tale termine l'atto di indirizzo può essere inviato all'ARAN.

3. Sono altresì inviati appositi atti di indirizzo all'ARAN in tutti gli altri casi in cui e' richiesta una attività negoziale. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative.

4. L'ipotesi di accordo e' trasmessa dall'ARAN, corredata dalla prescritta relazione tecnica, ai comitati di settore ed al Governo entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, il comitato di settore esprime il parere sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Fino alla data

di entrata in vigore dei decreti di attuazione della legge 5 maggio 2009, n. 42, il Consiglio dei Ministri può esprimere osservazioni entro 20 giorni dall'invio del contratto da parte dell'ARAN. Per le amministrazioni di cui al comma 3 del medesimo articolo 41, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri.

5. Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, nonché la verifica da parte delle amministrazioni interessate sulla copertura degli oneri contrattuali, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-*bis* della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni. La Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio. La Corte dei conti delibera entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione è positiva, il presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.

6. La Corte dei conti può acquisire elementi istruttori e valutazioni sul contratto collettivo da parte di tre esperti in materia di relazioni sindacali e costo del lavoro individuati dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, tramite il Capo del Dipartimento della funzione pubblica di intesa con il Capo del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nell'ambito di un elenco definito di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Nel caso delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, la designazione di due esperti viene effettuata dall'ANCI, dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome.

7. In caso di certificazione non positiva della Corte dei conti le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo. Nella predetta ipotesi, il Presidente dell'ARAN, d'intesa con il competente comitato di settore, che può dettare indirizzi aggiuntivi, provvede alla riapertura delle trattative ed alla sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo adeguando i costi contrattuali ai fini delle certificazioni. In seguito alla sottoscrizione della nuova ipotesi di accordo si riapre la procedura di certificazione prevista dai commi precedenti. Nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate.

8. I contratti e accordi collettivi nazionali, nonché le eventuali interpretazioni autentiche sono pubblicati nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana oltre che sul sito dell'ARAN e delle amministrazioni interessate.

9. Dal computo dei termini previsti dal presente articolo sono esclusi i giorni considerati festivi per legge, nonché il sabato.».

2. Dopo l'articolo 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è inserito il seguente:

«Articolo 47-*bis* (*Tutela retributiva per i dipendenti pubblici.*) - 1. Decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati in via provvisoria previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative, salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. In ogni caso a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui al comma 1, e' riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura e con le modalita' stabilite dai contratti nazionali, e comunque entro i limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.».

Articolo 60.

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

1. All'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, ultimo periodo, le parole: «40, comma 3.» sono sostituite dalle seguenti: «40, comma 3 -bis.»;

b) il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, nonche' per le universita' italiane, gli enti pubblici non economici e gli enti e le istituzioni di ricerca, ivi compresi gli enti e le amministrazioni di cui all'articolo 70, comma 4, gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci nel rispetto dell'articolo 40, comma 3-*quinquies*. Le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale sono definite dal Governo, nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilita' e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previa consultazione con le rispettive rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie.»;

c) il comma 6 e' abrogato.

Articolo 61.

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

1. L'articolo 49 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e' sostituito dal seguente:

«Articolo 49 (*Interpretazione autentica dei contratti collettivi*). - 1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. Qualora tale accordo non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei Ministri e' espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.».

Articolo 62.

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

1. All'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il comma 1 e' sostituito dai seguenti: «1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali e' stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

1-ter. Per l'accesso alle posizioni economiche apicali nell'ambito delle aree funzionali e' definita una quota di accesso nel limite complessivo del 50 per cento da riservare a concorso pubblico sulla base di un corso concorso bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione.».

Articolo 63.

#### *Procedimenti negoziali per il personale ad ordinamento pubblicistico*

1. All'articolo 112 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, al primo comma, le parole: «con cadenza quadriennale per gli aspetti giuridici e biennale per quelli economici» sono sostituite dalle seguenti: «con cadenza triennale tanto per la parte economica che normativa». Fermo quanto disposto dal primo periodo, al fine di garantire il parallelismo temporale della disciplina della carriera diplomatica rispetto a quella degli altri comparti del settore pubblico, il decreto del Presidente della Repubblica emanato in riferimento al quadriennio 2008-2011 ha durata limitata al biennio 2008-2009 anche per gli aspetti giuridici.

2. All'articolo 7 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, il comma 12 e' sostituito dal seguente: «12. La disciplina emanata con i decreti del Presidente della Repubblica di cui al comma 11 ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa, a decorrere dai termini di scadenza previsti dai precedenti decreti, e conserva efficacia fino alla data di entrata in vigore dei decreti successivi.».

3. All'articolo 26 del decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139, il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. La disciplina emanata con il decreto di cui al comma 2 ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa a decorrere dal termine di scadenza previsto dal precedente decreto e conserva efficacia fino alla data di entrata in vigore del decreto successivo.».

4. All'articolo 34 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. Il procedimento negoziale di cui al comma 1 si conclude con l'emanazione di un decreto del Presidente della Repubblica, la cui disciplina ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa.».

5. All'articolo 80 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. Il procedimento negoziale di cui al comma 1 si conclude con l'emanazione di un decreto del Presidente della Repubblica, la cui disciplina ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa.».

6. Il comma 6 degli articoli 37 e 83 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, e' sostituito dal seguente: «6. Nel caso in cui la Corte dei conti, in sede di esercizio del controllo preventivo di legittimità sul decreto di cui al comma 5, richieda chiarimenti o elementi integrativi, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, della legge 14 gennaio 1994, n. 20, le controdeduzioni devono essere trasmesse entro quindici giorni.».

7. All'articolo 20 del decreto legislativo 15 febbraio 2006, n. 63, il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. La disciplina emanata con il decreto di cui al comma 2 ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa, a decorrere dal termine di scadenza previsto dal precedente decreto e conserva efficacia fino alla data di entrata in vigore del decreto successivo.».

Articolo 64.

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

1. All'articolo 43, comma 5, le parole: «40, comma 3» sono sostituite dalle seguenti: «40, commi 3-bis e seguenti».

Articolo 65.

*Adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti*

1. Entro il 31 dicembre 2010, le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonche' a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto.

2. In caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili.

3. In via transitoria, con riferimento al periodo contrattuale immediatamente successivo a quello in corso, definiti i comparti e le aree di contrattazione ai sensi degli articoli 40, comma 2, e 41, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituiti, rispettivamente, dagli articoli 54 e 56 del presente decreto legislativo, l'ARAN avvia le trattative contrattuali con le organizzazioni sindacali e le confederazioni rappresentative, ai sensi dell'articolo 43, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nei nuovi comparti ed aree di contrattazione collettiva, sulla base dei dati associativi ed elettorali rilevati per il biennio contrattuale 2008-2009. Conseguentemente, in deroga all'articolo 42, comma 4, del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, sono prorogati gli organismi di rappresentanza del personale anche se le relative elezioni siano state già indette. Le elezioni relative al rinnovo dei predetti organismi di rappresentanza si svolgeranno, con riferimento ai nuovi comparti di contrattazione, entro il 30 novembre 2010.

4. Relativamente al comparto regioni e autonomie locali, i termini di cui ai commi 1 e 2 sono fissati rispettivamente al 31 dicembre 2011 e al 31 dicembre 2012, fermo restando quanto previsto dall'articolo 30, comma 4.

5. Le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al presente decreto legislativo si applicano dalla tornata successiva a quella in corso.

Articolo 66.

#### *Abrogazioni*

1. Sono abrogati:

a) l'articolo 39, comma 3-ter, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni;

b) l'articolo 28, comma 2, del decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139;

c) gli articoli 36, comma 2, e 82, comma 2, del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217;

d) l'articolo 22, comma 2, del decreto legislativo 15 febbraio 2006, n. 63;

e) l'articolo 67, commi da 7 a 12, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. All'articolo 11, comma 8, del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465, e successive modificazioni, le parole: «, sulla base delle direttive impartite dal Governo all'ARAN, sentite l'ANCI e l'UPI» sono soppresse. E' conseguentemente abrogato l'articolo 23 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387.

3. All'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il terzo, il quarto ed il quinto periodo sono soppressi. L'Ente nazionale aviazione civile (ENAC), l'Agenzia spaziale italiana - (ASI), il Centro nazionale per l'informatica per la pubblica amministrazione (CNIPA), l'UNIONCAMERE ed il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) sono ricollocati nell'ambito dei comparti e aree di contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e ad essi si applica interamente il Titolo III del medesimo decreto legislativo.

#### *CAPO V*

Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici

Articolo 67.

#### *Oggetto e finalità*

1. In attuazione dell'articolo 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15, le disposizioni del presente Capo recano modifiche in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche in relazione ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo.

2. Resta ferma la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari, ai sensi dell'articolo 63 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Articolo 68.

## *Ambito di applicazione, codice disciplinare, procedure di conciliazione*

1. L'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e' sostituito dal seguente:

«Articolo 55 (*Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative*). - 1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-*octies*, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni e' definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali e' prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non e' soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-*bis*, comma 7, e 55-*sexies*, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-*bis*, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.».

Articolo 69.

### *Disposizioni relative al procedimento disciplinare*

1. Dopo l'articolo 55 del decreto legislativo n. 165 del 2001 sono inseriti i seguenti:

«Articolo 55-*bis* (*Forme e termini del procedimento disciplinare*). - 1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali e' prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali e' previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, e' soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare e' avviato o concluso o la sanzione e' applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa e' prevista la sanzione del licenziamento o se comunque e' stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

*Articolo 55-ter (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale).* - 1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, e' proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non e' ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare e' riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne e' stata applicata una diversa. 4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare e', rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed e' concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni

conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

*Articolo 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.

*Articolo 55-quinquies (False attestazioni o certificazioni).* - 1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia e' punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella Commissione del delitto.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, e' obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subiti dall'amministrazione.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati ne' oggettivamente documentati.

*Articolo 55-sexies (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare).* - 1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, 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, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, e' collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale e' collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare e' limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

*Articolo 55-septies (Controlli sulle assenze).* - 1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica e' inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici

nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-*bis*, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto e' immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

5. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-*sexies*, comma 3.

Articolo 55-*octies* (*Permanente inidoneità psicofisica*). - 1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera *b*), della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:

*a*) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;

*b*) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;

*c*) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera *b*), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;

*d*) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

Articolo 55-novies (*Identificazione del personale a contatto con il pubblico*). - 1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

2. Dall'obbligo di cui al comma 1 e' escluso il personale individuato da ciascuna amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.».

Articolo 70.

#### *Comunicazione della sentenza*

1. Dopo l'articolo 154-bis del decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271, e' inserito il seguente: «Articolo 154-ter (*Comunicazione della sentenza*). - 1. La cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, entro trenta giorni dalla data del deposito.».

Articolo 71.

#### *Ampliamento dei poteri ispettivi*

1. All'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001, il comma 6 e' sostituito dal seguente:

«6. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e' istituito l'Ispettorato per la funzione pubblica, che opera alle dirette dipendenze del Ministro delegato. L'Ispettorato vigila e svolge verifiche sulla conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, sull'efficacia della sua attività con particolare riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, sul corretto conferimento degli incarichi, sull'esercizio dei poteri disciplinari, sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di controllo dei costi, dei rendimenti, dei risultati, di verifica dei carichi di lavoro. Collabora alle verifiche ispettive di cui al comma 5. Nell'ambito delle proprie verifiche, l'Ispettorato può avvalersi della Guardia di Finanza che opera nell'esercizio dei poteri ad essa attribuiti dalle leggi vigenti. Per le predette finalità l'Ispettorato si avvale altresì di un numero complessivo di dieci funzionari scelti tra esperti del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dell'interno, o comunque tra il personale di altre amministrazioni pubbliche, in posizione di comando o fuori ruolo, per il quale si applicano l'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e l'articolo 56, comma 7, del Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e successive modificazioni. Per l'esercizio delle funzioni ispettive connesse, in particolare, al corretto conferimento degli incarichi e ai rapporti di collaborazione, svolte anche d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, l'Ispettorato si avvale dei dati comunicati dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 53. L'Ispettorato, inoltre, al fine di corrispondere a segnalazioni da parte di cittadini o pubblici dipendenti circa presunte irregolarità, ritardi o inadempienze delle

amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, può richiedere chiarimenti e riscontri in relazione ai quali l'amministrazione interessata ha l'obbligo di rispondere, anche per via telematica, entro quindici giorni. A conclusione degli accertamenti, gli esiti delle verifiche svolte dall'ispettorato costituiscono obbligo di valutazione, ai fini dell'individuazione delle responsabilità e delle eventuali sanzioni disciplinari di cui all'articolo 55, per l'amministrazione medesima. Gli ispettori, nell'esercizio delle loro funzioni, hanno piena autonomia funzionale ed hanno l'obbligo, ove ne ricorrano le condizioni, di denunciare alla Procura generale della Corte dei conti le irregolarità riscontrate.».

Articolo 72.

### *Abrogazioni*

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) articolo 71, commi 2 e 3, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;

b) articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297;

c) l'articolo 56 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. All'articolo 5, comma 4, della legge 27 marzo 2001, n. 97, le parole: «, salvi termini diversi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro,» sono soppresse.

Articolo 73.

### *Norme transitorie*

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto non e' ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. I procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari pendenti dinanzi ai predetti collegi alla data di entrata in vigore del presente decreto sono definiti, a pena di nullità degli atti, entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla predetta data.

2. L'obbligo di esposizione di cartellini o targhe identificativi, previsto dall'articolo 55-*novies* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 69 del presente decreto, decorre dal novantesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto.

3. Le disposizioni di legge, non incompatibili con quelle del presente decreto, concernenti singole amministrazioni e recanti fattispecie sanzionatorie specificamente concernenti i rapporti di lavoro del personale di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, continuano ad essere applicabili fino al primo rinnovo del contratto collettivo di settore successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto.

## TITOLO V

### NORME FINALI E TRANSITORIE

Articolo 74.

### *Ambito di applicazione*

1. Gli articoli 11, commi 1 e 3, da 28 a 30, da 33 a 36, 54, 57, 61, 62, comma 1, 64, 65, 66, 68, 69 e 73, commi 1 e 3, rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettere *l*) ed *m*), della Costituzione.
2. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-*bis* e 1-*ter* recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento ai quali si adeguano le regioni e gli enti locali, anche con riferimento agli enti del Servizio sanitario nazionale, negli ambiti di rispettiva competenza.
3. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri sono determinati, in attuazione dell'articolo 2, comma 5, della legge 4 marzo 2009, n.15, limiti e modalità di applicazione delle disposizioni, anche inderogabili, del presente decreto alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, anche con riferimento alla definizione del comparto autonomo di contrattazione collettiva, in considerazione della peculiarità del relativo ordinamento, che discende dagli articoli 92 e 95 della Costituzione. Fino alla data di entrata in vigore di ciascuno di tali decreti, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri continua ad applicarsi la normativa previgente.
4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca. Resta comunque esclusa la costituzione degli Organismi di cui all'articolo 14 nell'ambito del sistema scolastico e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale.
5. Le disposizioni del presente decreto legislativo si applicano nei confronti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con le attribuzioni previste dagli statuti e dalle relative norme di attuazione.