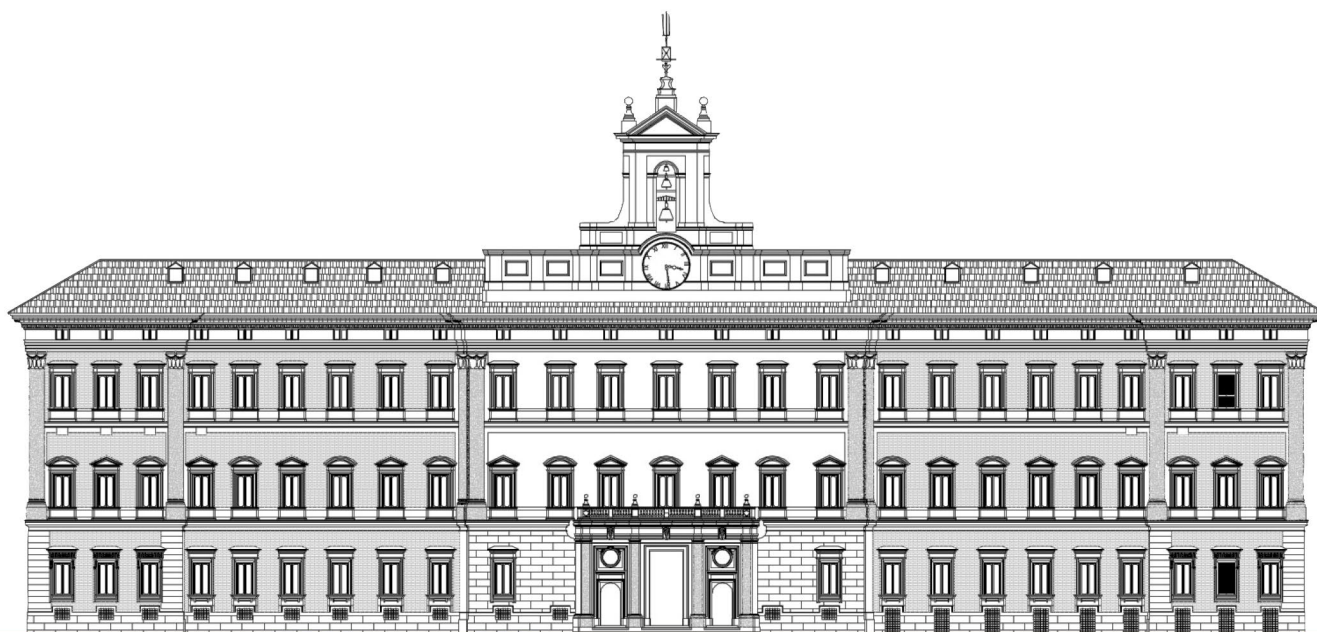




Camera dei deputati

XIX LEGISLATURA



Verifica delle quantificazioni

A.C. 2511

Disposizioni in materia di sviluppo della carriera
dirigenziale e della valutazione della *performance* del
personale dirigenziale e non dirigenziale delle pubbliche
amministrazioni

N. 420 – 19 gennaio 2026



Camera dei deputati

XIX LEGISLATURA

Verifica delle quantificazioni

A.C. 2511

Disposizioni in materia di sviluppo della carriera
dirigenziale e della valutazione della *performance* del
personale dirigenziale e non dirigenziale delle pubbliche
amministrazioni

N. 420 – 19 gennaio 2026

La verifica delle relazioni tecniche che corredano i provvedimenti all'esame della Camera e degli effetti finanziari dei provvedimenti privi di relazione tecnica è curata dal Servizio Bilancio dello Stato.

La verifica delle disposizioni di copertura è curata dalla Segreteria della V Commissione (Bilancio, tesoro e programmazione).

L'analisi è svolta a fini istruttori, a supporto delle valutazioni proprie degli organi parlamentari, ed ha lo scopo di segnalare ai deputati, ove ne ricorrano i presupposti, la necessità di acquisire chiarimenti ovvero ulteriori dati e informazioni in merito a specifici aspetti dei testi.

SERVIZIO BILANCIO DELLO STATO – Servizio Responsabile

☎ 066760-2174 / 066760-9455 – ✉ bs_segreteria@camera.it

SERVIZIO COMMISSIONI – Segreteria della V Commissione

☎ 066760-3545 / 066760-3685 – ✉ com_bilancio@camera.it

INDICE

PREMESSA	3
VERIFICA DELLE QUANTIFICAZIONI	4
ARTICOLO 1	4
OGGETTO E FINALITÀ DELLA NUOVA DISCIPLINA SULLA OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO PUBBLICO E SULL'EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	4
ARTICOLO 2	5
FINALITÀ DELL'INTERVENTO IN MATERIA DI VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i>	5
ARTICOLO 3	6
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTO RETRIBUTIVO LEGATO ALLA <i>PERFORMANCE</i>	6
ARTICOLI DA 4 A 10	8
ULTERIORI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i>	8
ARTICOLO 11	11
DELEGA AL GOVERNO PER LA REVISIONE DELLA DISCIPLINA DEGLI ORGANISMI INDIPENDENTI DI VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i>	11
ARTICOLO 12	14
MODIFICHE IN MATERIA DI ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE DELLA SECONDA FASCIA	14
ARTICOLO 13	17
MODIFICHE IN MATERIA DI ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE DELLA PRIMA FASCIA	17
ARTICOLO 14	19
ULTERIORI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DIRIGENZIALI	19
ARTICOLO 15	20
ULTERIORI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DIRIGENZIALI	20
ARTICOLO 16	21
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA	21

Informazioni sul provvedimento

A.C.	2511
Titolo:	Disposizioni in materia di sviluppo della carriera dirigenziale e della valutazione della <i>performance</i> del personale dirigenziale e non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni
Iniziativa:	governativa
Iter al Senato:	no
Relazione tecnica (RT):	presente
Relatori per la Commissione di merito:	Gardini (FDI) e Paolo Emilio Russo (FI-PPE)
Commissione competente:	I (Affari costituzionali)

PREMESSA

Il disegno di legge, collegato alla manovra di finanza pubblica per il 2025, reca disposizioni in materia di sviluppo della carriera dirigenziale e della valutazione della *performance* del personale dirigenziale e non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni.

Il testo originario del provvedimento è corredato di relazione tecnica a cui non è allegato il prospetto riepilogativo degli effetti finanziari.

Si segnala che il provvedimento, al comma 4 dell'articolo 11, è assistito da una clausola di neutralità finanziaria riferita esclusivamente all'attuazione della delega legislativa per la riforma degli organismi indipendenti di valutazione della *performance* (OIV), recata dal comma 1 del medesimo articolo 11.

Il testo è stato assegnato, in sede referente, alla I Commissione, che nel corso dell'esame vi ha introdotto modifiche e integrazioni, tramite l'approvazione di proposte emendative non corredate di relazione tecnica.

Le proposte emendative approvate sono riferite esclusivamente agli articoli 1, 11, 12 e 14. Delle relative modifiche e integrazioni si dà conto nel presente dossier.

Si esaminano di seguito le disposizioni considerate dalla relazione tecnica originaria per le parti ancora riferibili al testo in esame e quelle che presentano profili di carattere finanziario.

VERIFICA DELLE QUANTIFICAZIONI

ARTICOLO 1

Oggetto e finalità della nuova disciplina sulla ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e sull'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni

La norma novella l'articolo 1 del decreto legislativo n. 150 del 2009, recante disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, introducendo i commi da *2-bis* a *2-quater*. Tali disposizioni integrano le finalità del suddetto decreto legislativo individuate dall'articolo 1 in un'ottica di valorizzazione delle capacità manageriali dei dirigenti, di promozione della formazione volta alla valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale (comma 1, cpv. *2-bis*) e di superamento della valutazione gerarchica e unidirezionale mediante la progressiva partecipazione alla stessa di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione e un più stretto collegamento tra obiettivi individuali e collettivi (comma 1, cpv. *2-ter*).

La disposizione di cui al cpv. *2-quater* del comma 1, introdotta dalla Commissione di merito, prevede, altresì, che la partecipazione di soggetti esterni ai processi di valutazione avviene in modo graduale, secondo linee guida adottate con decreto ministeriale che tengano conto della dimensione dell'amministrazione e del grado di complessità dell'organizzazione di lavoro. L'apporto di soggetti esterni ha natura sussidiaria e non sostitutiva rispetto al giudizio del responsabile del personale.

La relazione tecnica riferisce le finalità della disposizione (comma 1, cpv. *2-bis* e *2-ter*) e precisa che la stessa possiede carattere programmatico e ordinamentale e non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'emendamento approvato dalla Commissione di merito che ha introdotto il cpv. *2-quater* al comma 1, non è corredato di **relazione tecnica**.

In merito ai profili di quantificazione, si evidenzia preliminarmente che la norma in esame novella l'articolo 1 del decreto legislativo n. 150 del 2009, recante disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, introducendo i commi da *2-bis* a *2-quater*, che integrano le finalità del medesimo decreto legislativo in un quadro di riconfigurazione del sistema della valutazione della *performance* del personale pubblico mediante, tra l'altro, la progressiva partecipazione a

tale attività di valutazione di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione e un più stretto collegamento tra obiettivi individuali e collettivi.

Al riguardo non si formulano osservazioni, concordando con quanto riferito dalla relazione tecnica circa la natura ordinamentale e la neutralità finanziaria della disposizione (comma 1, capoversi 2-*bis* e 2-*ter*). Quanto al capoverso 2-*quater* del comma 1, introdotto dalla Commissione di merito, anche in tal caso non si hanno osservazioni da formulare, posto che lo stesso si limita a prevedere la gradualità della partecipazione dei soggetti interni ed esterni ai processi di valutazione, secondo le linee guida adottate con decreto ministeriale.

ARTICOLO 2

Finalità dell'intervento in materia di valutazione della *performance*

La norma modifica e integra l'articolo 2 del decreto legislativo n. 150 del 2009 che individua l'oggetto delle disposizioni del medesimo decreto legislativo in materia di sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, prevedendo, in tale ambito, il coinvolgimento del personale. In particolare viene previsto che i sistemi di valutazione si compongono di una parte di obiettivi e di una parte relativa alle "caratteristiche trasversali" di cui all'articolo 9 (cfr. *infra*). Viene demandato all'adozione di un decreto ministeriale la definizione delle modalità per lo svolgimento e il bilanciamento della valutazione tra la parte degli obiettivi e la parte delle "caratteristiche trasversali". Viene, altresì, precisato che la valutazione della *performance* si compone di una parte di valutazione collegiale tra dirigenti e, ove possibile, di una parte di valutazione riguardante la *performance* organizzativa di strutture, complesse o no, da parte degli utenti esterni di riferimento [comma 1, lettera *b*), cpv. 1-*bis*].

La relazione tecnica ribadisce il contenuto della norma, ne individua le finalità e riferisce che questa possiede carattere ordinamentale e non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

In merito ai profili di quantificazione, si evidenzia preliminarmente che la norma in esame modifica e integra l'articolo 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009 che individua l'oggetto delle disposizioni del medesimo decreto legislativo in materia di sistema di valutazione della *performance* di strutture e risorse umane prevedendo, in tale ambito, il coinvolgimento del

personale. Viene, altresì, previsto che la valutazione sia articolata sia per obiettivi sia per "caratteristiche trasversali" (come definite ai sensi dell'articolo 9, alla cui scheda si rinvia) e che la stessa venga condotta da parte del personale dirigente, coinvolgendo, ove possibile, gli utenti esterni. La definizione delle modalità per lo svolgimento e il bilanciamento della valutazione tra la parte relativa agli obiettivi e la parte riferita alle "caratteristiche trasversali" viene demandata all'adozione di un decreto ministeriale.

In proposito non si hanno osservazioni da formulare, stante la natura ordinamentale e la neutralità finanziaria della norma, confermate anche dalla relazione tecnica.

ARTICOLO 3

Disposizioni in materia di trattamento retributivo legato alla *performance*

Normativa vigente. L'articolo 3, del decreto legislativo n. 150 del 2009, in materia di valutazione della *performance*, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* individuale e quella organizzativa, secondo criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi (comma 4). Il rispetto delle relative disposizioni del decreto legislativo [Titolo II (articoli da 2 a 16) - Misurazione, valutazione e trasparenza della performance] è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla *performance* e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali (comma 5). La valutazione negativa rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare (comma 5-*bis*). Fermo restando le disposizioni del medesimo decreto legislativo concernenti l'Autorità nazionale anticorruzione (articolo 13), dall'applicazione delle disposizioni del Titolo II del decreto legislativo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente (comma 6).

La norma novella l'articolo 3 del decreto legislativo n. 150 del 2009 che, nell'assetto vigente, prescrive in termini generali alle pubbliche amministrazioni di misurare e valutare la *performance* individuale ed organizzativa subordinando all'esito della medesima valutazione l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla *performance*, il riconoscimento di progressioni economiche, l'attribuzione al personale di incarichi di responsabilità e il conferimento di incarichi dirigenziali. La disposizione, nel ribadire che, ai sensi del comma 1-*bis* dell'articolo 2 del decreto legislativo [introdotto dall'articolo 2, comma 1, lettera *b*) (cfr. *supra*)], la misurazione e la valutazione della *performance* sono

realizzate attraverso sistemi che coinvolgano, una pluralità di soggetti, interni ed esterni all'organizzazione [comma 1. lettera a)], integra il comma 5 dell'articolo 3. Ai sensi di tale integrazione viene precisato che il trattamento retributivo legato alla *performance* è progressivo e strettamente corrispondente, in termini percentuali, alla valutazione conseguita. A tal fine non possono essere attribuiti, nell'ambito di ciascun ufficio dirigenziale generale o di livello corrispondente, punteggi apicali in misura superiore al 30 per cento delle valutazioni effettuate per ciascuna categoria o qualifica e il riconoscimento delle eccellenze di cui all'articolo 21 (cfr. *infra*) non può superare la misura del 20 per cento delle valutazioni apicali. Le economie accertate derivanti dalla riduzione della retribuzione legata alla *performance* del personale dirigente sono destinate all'incremento delle risorse per la retribuzione della *performance* del personale non dirigente¹ e sono distribuite secondo modalità definite nell'ambito della contrattazione integrativa sulla base degli indirizzi della contrattazione collettiva nazionale [comma 1, lettera b)].

La relazione tecnica ribadisce il contenuto della norma e riferisce che questa possiede carattere ordinamentale e non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

In merito ai profili di quantificazione, si evidenzia preliminarmente che la norma in esame novella il comma 5 dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 150 del 2009 che, nell'assetto vigente, prevede che il rispetto delle disposizioni del medesimo decreto legislativo in materia di valutazione della *performance* sia condizione necessaria per l'erogazione di premi e di componenti del trattamento retributivo legati alla *performance* e rilevi ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali. La novella dispone che il trattamento retributivo legato alla *performance* venga configurato in termini progressivi e sia correlato alla valutazione conseguita, prescrivendo il rispetto di specifici parametri percentuali per l'attribuzione dei punteggi massimi e nel riconoscimento delle eccellenze. Le economie derivanti dalla riduzione della retribuzione legata alla *performance* del personale dirigente, accertate dagli organi di controllo, sono altresì destinate all'incremento delle risorse per la retribuzione della *performance* del personale non dirigente secondo modalità definite in sede di contrattazione integrativa sulla base degli indirizzi della contrattazione collettiva nazionale.

¹ In deroga all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017.

In proposito, non si hanno osservazioni da formulare, preso atto di quanto confermato dalla relazione tecnica circa la natura ordinamentale e la neutralità finanziaria della norma.

ARTICOLI da 4 a 10

Ulteriori disposizioni in materia di valutazione della *performance*

Le norme recano ulteriori modifiche e integrazione a specifiche disposizioni del decreto legislativo n. 150 del 2009.

In particolare, si dispone:

- la modifica dell'articolo 4 che, nell'assetto vigente, individua le fasi del ciclo di gestione della *performance*, fissando un termine (il primo trimestre di ogni anno) entro il quale devono essere ultimate le fasi del ciclo riferite alla definizione e all'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori², nonché al collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse³ (articolo 4);
- la modifica e l'integrazione del comma 2 dell'articolo 5 che definisce gli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione della *performance*. La novella è volta a precisare che tali obiettivi sono improntati al più alto grado di oggettività, confermando la loro correlazione con la disponibilità di risorse, di cui, rispetto a quanto già previsto nell'assetto vigente, viene specificato il riferimento a quelle umane, strumentali e finanziarie (articolo 5);
- la novella del comma 1 dell'articolo 6 che disciplina il monitoraggio della *performance*, trasferendo la relativa competenza dagli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) ai titolari della valutazione (dirigenti) (articolo 6);
- la modifica e l'integrazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 7 che definiscono il sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP). La novella elimina il carattere vincolante del parere dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) previsto per l'adozione e l'aggiornamento annuale del sistema al quale provvedono le pubbliche amministrazioni. All'OIV, inoltre, non compete più la misurazione e la valutazione della *performance* di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso ma la sola formulazione di una proposta non vincolante in ordine a tale misurazione e valutazione. Viene, quindi, precisato il carattere non vincolante della proposta dell'OIV all'organo di indirizzo politico relativa alla valutazione annuale dei dirigenti

² Tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla *performance* di cui all'articolo 10, ai sensi della lettera a) del comma 2 dell'articolo 4.

³ Di cui alla lettera b) del comma 2 dell'articolo 4.

di vertice⁴, attribuendo al medesimo organo di indirizzo politico la funzione di misurazione e valutazione della *performance* per tali dirigenti (articolo 7);

Si rammenta che l'articolo 14, del decreto legislativo n. 150 del 2009, prevede che 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* (OIV) (comma 1). L'OIV sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, ed esercita, in piena autonomia, le attività individuate al comma 4, nonché le attività di controllo strategico riferendo, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo (comma 2). L'OIV è costituito in forma collegiale con tre componenti o in forma monocratica (comma 2-*bis*). Possono essere, altresì, istituiti Organismi in forma associata tra più pubbliche amministrazioni (comma 3). Ai sensi, inoltre, dell'articolo 6, del DPR n. 105 del 2016 (Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della *performance* delle pubbliche amministrazioni) viene, altresì, previsto che i componenti dell'OIV siano nominati da ciascuna amministrazione tra i soggetti iscritti nello specifico Elenco nazionale tenuto dal Dipartimento della funzione pubblica (comma 3) al quale possono chiedere di essere iscritti soggetti, in possesso di specifici requisiti (comma 4);

- la novella del comma 1 dell'articolo 8, disciplinante gli ambiti di operatività del Sistema misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, precisando che, con riguardo all'attuazione delle politiche e al conseguimento di obiettivi collegati a bisogni e a esigenze della collettività [di cui alla lettera *a*) del medesimo comma 1] il Sistema afferisce al miglioramento dell'efficienza della pubblica amministrazione e dei servizi resi agli utenti (articolo 8);
- la modifica e l'integrazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 9 disciplinanti gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità. In particolare, viene aggiunto il livello di formazione conseguito dal personale dipendente, precisando che gli obiettivi individuali, rilevanti ai fini della misurazione e della valutazione, vengano considerati valorizzando il personale destinatario di incarichi di particolare rilevanza e complessità attraverso l'assegnazione di specifici obiettivi individuali strettamente connessi all'adeguato svolgimento di tali incarichi nonché del potenziale di ciascuno. La *performance* individuale è valutata, altresì, tenendo conto della valutazione del potenziale e di specifiche "caratteristiche trasversali" (capacità di superare schemi consolidati e di realizzare flessibilità organizzativa orientata al risultato, capacità realizzativa, capacità di cooperazione interna ed esterna, capacità di agire velocemente con tempestività e decisione, capacità di costruire *team* ad alte *performance* e di valorizzare i propri collaboratori) nonché la capacità del valutato di assolvere a incarichi che prevedono obiettivi di

⁴ Di cui all'articolo 14, comma 4, lettera *e*), del decreto legislativo.

particolare complessità e la capacità di raggiungere gli obiettivi formativi assegnati (articolo 9);

- la modifica e l'integrazione del comma 1 dell'articolo 12, che individua i soggetti del processo di misurazione e valutazione della *performance* (Dipartimento della funzione pubblica e OIV, organi di indirizzo politico-amministrativo e dirigenti di ciascuna amministrazione). In particolare, ai summenzionati soggetti sono aggiunti i collegi dei dirigenti e gli utenti esterni (tramite appositi strumenti di valutazione) di cui al comma 1-*bis* dell'articolo 2 introdotto dall'articolo 2 (Cfr. *supra*) (articolo 10).

La relazione tecnica ribadisce il contenuto delle norme e riferisce che queste possiedono carattere ordinamentale e non comportano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

In merito ai profili di quantificazione, si evidenzia preliminarmente che le norme in esame recano ulteriori modifiche e integrazioni a specifiche disposizioni del decreto legislativo n. 150 del 2009.

In particolare, le norme prevedono:

- l'introduzione di un termine (il primo trimestre di ogni anno) entro il quale devono essere ultimate le fasi del ciclo di gestione della *performance* riferite alla definizione e all'assegnazione degli obiettivi e alla conseguente fase di collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse (articolo 4);
- la precisazione che, in materia di definizione degli obiettivi, questi vengano correlati alla disponibilità delle risorse umane, strumentali e finanziarie (articolo 5);
- l'attribuzione ai titolari della valutazione [in luogo degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) previsti nell'assetto vigente] della competenza in materia di valutazione e verifica dell'andamento delle *performance* (articolo 6);
- la ridefinizione delle competenze dei soggetti coinvolti nelle procedure di misurazione e valutazione della *performance* dei dipendenti e dei dirigenti pubblici (OIV e Organi di indirizzo politico) [articolo 7];
- la precisazione, nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, di un collegamento programmatico e operativo tra attuazione di politiche in favore della collettività e miglioramento dell'efficienza della pubblica amministrazione e dei servizi resi agli utenti (articolo 8);
- la novella della disciplina del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale, modificando e introducendo nuovi parametri riferiti alle cosiddette "caratteristiche trasversali", tra i quali, la capacità di superare schemi consolidati, la capacità realizzativa, la capacità di cooperazione e la capacità di assolvere a incarichi che prevedono obiettivi di particolare complessità (articolo 9);

- l’inserimento, tra i soggetti coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della *performance* delle amministrazioni pubbliche, dei collegi dei dirigenti e degli utenti esterni di riferimento (articolo 10).

Al riguardo non si formulano osservazioni, concordando con quanto riferito dalla relazione tecnica circa la natura ordinamentale e la neutralità finanziaria delle disposizioni.

ARTICOLO 11

Delega al Governo per la revisione della disciplina degli organismi indipendenti di valutazione della *performance*

La norma delega il Governo ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento, uno o più decreti legislativi di riforma degli organismi indipendenti di valutazione della *performance* (OIV)⁵, nel rispetto di specifici principi e criteri direttivi (comma 1).

Nello specifico, il Governo deve prevedere:

- il rafforzamento del controllo della *performance*, dell’indipendenza e della terzietà del controllo, anche mediante il ricorso a organismi esterni di valutazione nonché dai soggetti titolari di interessi [comma 2, lettera a)];
- l’incompatibilità, per il personale dipendente delle amministrazioni pubbliche⁶ di far parte di organismi esterni di valutazione nell’ambito della medesima amministrazione o in enti o società da questa vigilate, controllate o partecipate [comma 2, lettera b)];
- l’introduzione di meccanismi di rotazione negli incarichi [comma 2, lettera c)];
- il divieto di partecipare a organi collegiali insieme con soggetti che hanno già fatto parte del medesimo collegio [comma 2, lettera d)];
- l’obbligo di garantire, nell’ambito del collegio, una composizione che garantisca l’eterogeneità della provenienza dei componenti [comma 2, lettera e)];
- obbligatorietà della forma collegiale dell’OIV per le amministrazioni centrali e per quelle di maggiori dimensioni, assicurando il rispetto dei limiti delle risorse finanziarie attualmente destinate ai servizi di controllo interno⁷ [comma 2, lettera f)];
- il coinvolgimento, nell’attribuzione degli incarichi nell’ambito degli OIV, del più ampio numero possibile di soggetti iscritti nel relativo albo, prevedendo la possibilità di attribuire un numero massimo di due incarichi contestuali per i dipendenti pubblici e di quattro per i dipendenti di datori di lavoro privati [comma 2, lettera g)];

⁵ Di cui all’articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009.

⁶ Di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

⁷ Ai sensi del comma 11 dell’articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009.

- la definizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, dei requisiti di elevata professionalità ed esperienza necessari per l'iscrizione nell'albo dei componenti degli organismi di valutazione [comma 2, lettera *h*];
- la definizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, dei criteri per l'individuazione degli *stakeholder* di riferimento e della partecipazione della collettività, alla valutazione delle amministrazioni territoriali [comma 2, lettera *i*];
- l'assicurazione della piena indipendenza e autonomia del processo di valutazione esterno [comma 2, lettera *j*];
- la previsione, per le amministrazioni di minori dimensioni e per gli enti locali, di procedimenti semplificati di valutazione esterna [comma 2, lettera *m*];
- la previsione che gli OIV delle amministrazioni centrali trasmettano annualmente al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e alle Camere un rapporto sintetico sui risultati della valutazione effettuata [comma 2, lettera *n*];
- la previsione che i componenti degli OIV partecipino, senza diritto di voto, ai processi di valutazione per l'accesso alla dirigenza di prima e seconda fascia come disciplinato dagli articoli 12 e 13 del presente provvedimento [comma 2, lettera *o*];
- la conferma dell'autonomia regolamentare e organizzativa degli enti locali [comma 2, lettera *p*].

I summenzionati decreti legislativi, corredati di relazione tecnica ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge n. 196 del 2009, sono adottati⁸ previo parere della Conferenza unificata⁹. Sui medesimi è, altresì, acquisito, nel termine di trenta giorni dalla data di trasmissione, il parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari (comma 3).

Dall'attuazione dei summenzionati decreti legislativi non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono agli adempimenti di rispettiva competenza con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente (comma 4).

Entro un anno dalla data di entrata in vigore degli stessi, il Governo, seguendo i medesimi criteri, principi e procedure, può adottare ulteriori decreti legislativi modificativi, recanti disposizioni integrative o correttive (comma 5).

Nelle materie di competenza legislativa esclusiva dello Stato, il Governo adotta le norme regolamentari per l'attuazione o l'esecuzione dei decreti legislativi (comma 6).

La **relazione tecnica**, relativa al testo originario del provvedimento, si limita a riferire che la delega in oggetto non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

⁸ Anche su proposta del Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e, per la parte di competenza, con gli altri Ministri interessati.

⁹ Di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che la norma in esame delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi di riforma degli organismi indipendenti di valutazione della *performance* (OIV), nel rispetto di specifici principi e criteri direttivi. I summenzionati decreti legislativi sono adottati previo parere della Conferenza unificata¹⁰ e sugli stessi è, successivamente, acquisito il parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari.

Dall'attuazione dei summenzionati decreti legislativi non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono agli adempimenti di rispettiva competenza con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente

Al riguardo, non si formulano osservazioni, fermo restando che una verifica puntuale del rispetto della clausola di invarianza finanziaria, che correda l'articolo in commento, potrà essere effettuata solo all'atto dell'esercizio della delega, in sede di esame degli schemi di decreto legislativo che saranno trasmessi per il parere delle Commissioni competenti, anche per i profili finanziari.

In merito ai profili di copertura finanziaria, si fa presente che il comma 4 dell'articolo 11 reca una clausola di invarianza finanziaria riferita all'esercizio della delega per la riforma degli organismi indipendenti di valutazione della performance, conferita ai sensi del precedente comma 1, secondo cui dall'attuazione dei relativi decreti legislativi non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e le amministrazioni interessate provvedono agli adempimenti di rispettiva competenza con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Al riguardo, non si hanno osservazioni in merito alla formulazione della citata clausola di invarianza.

¹⁰ Di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.

ARTICOLO 12

Modifiche in materia di accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia

Normativa vigente. L'articolo 28 del decreto legislativo n. 165 del 2001, reca la disciplina per l'accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici. Nello specifico, all'articolo 1-ter viene previsto che, fatta salva la percentuale non inferiore al 50 per cento dei posti da ricoprire, destinata al corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla SNA, una quota non superiore al 30 per cento dei posti residui disponibili sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate è riservata da ciascuna pubblica amministrazione al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'area o categoria apicale, selezionato attraverso procedure comparative bandite dalla SNA. Una quota non superiore al 15 per cento è altresì riservata al personale in servizio a tempo indeterminato, che abbia ricoperto o ricopra l'incarico di livello dirigenziale di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

La norma reca modifiche all'articolo 28 del decreto legislativo n. 165 del 2001, in materia di accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia.

In primo luogo, con la sostituzione del comma 1-ter, sono disciplinate in modo puntuale le quote percentuali per le diverse tipologie di accesso al ruolo dirigenziale. Nel dettaglio si prevede che i posti siano ripartiti: per il 50 per cento attraverso il corso-concorso della SNA; per il 20 per cento attraverso concorso indetto da RIPAM o dalle singole amministrazioni; per il 30 per cento mediante sviluppo di carriera del personale non dirigenziale in servizio presso l'amministrazione¹¹.

Sono, altresì, inseriti i commi da 1-quater a 1-novies. Le disposizioni introdotte, tra l'altro:

- prevedono che le procedure per l'accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia bandite e svolte dalle singole amministrazioni si articolino in due fasi. La prima fase, selettiva e comparativa, basata sulla valutazione titoli, su una prova scritta e su una prova orale, è finalizzata al conferimento di un incarico dirigenziale non generale temporaneo. La seconda fase, invece, consiste nell'osservazione e nella valutazione dello svolgimento dell'incarico temporaneo per un periodo di almeno quattro anni, nel corso dei quali il dirigente incaricato è valutato in ordine ai risultati conseguiti, sotto i profili della *performance* sia individuale sia organizzativa;
- disciplinano la composizione della commissione per lo svolgimento della prima fase delle summenzionate procedure. In particolare, la commissione è composta da

¹¹ Il personale in oggetto deve aver maturato, complessivamente, almeno cinque anni di servizio a tempo indeterminato nell'area dei funzionari o almeno due anni di servizio a tempo indeterminato nell'area del personale di elevata qualificazione.

Tale previsione non si applica agli enti di cui all'articolo 2, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge n. 101 del 2013: ordini, i collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa.

quattro dirigenti di livello generale, due professionisti qualificati nella valutazione e selezione del personale provenienti da un'amministrazione diversa da quella procedente o dal settore privato, e da un dirigente generale di ruolo proveniente da un'altra amministrazione che la presiede. Ai componenti della commissione non spettano compensi, gettoni di presenza, indennità, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati;

I componenti della commissione sono estratti a sorte attraverso il Portale unico del reclutamento e non possono far parte della commissione per due volte consecutive. Non possono in ogni caso fare parte della commissione i dirigenti in servizio presso gli uffici di diretta collaborazione. Restano fermi i casi di incompatibilità previsti per la partecipazione alle commissioni di concorso.

Ai lavori della commissione partecipano, senza diritto di voto, il dirigente gerarchicamente sovraordinato a ciascun candidato, con funzioni di relatore, e un componente dell'organismo indipendente di valutazione, con funzioni di supporto.

Le funzioni di segretario sono svolte da un dirigente di livello non generale della stessa amministrazione che ha bandito la procedura.

- dispongono che i summenzionati incarichi dirigenziali non generali temporanei non possano avere durata superiore a tre anni e siano rinnovabili una sola volta, previa la necessaria valutazione favorevole della commissione di cui sopra;
- prevedono che l'inserimento nei ruoli della dirigenza di seconda fascia sia subordinato all'esito favorevole dell'osservazione e valutazione dell'incarico dirigenziale temporaneo conferito, rinnovato ed esercitato per un periodo di almeno quattro anni. La valutazione finale della procedura di sviluppo di carriera è affidata a una commissione diversa da quella che rinnova l'incarico. Anche in tal caso, ai componenti della commissione non spettano compensi, gettoni di presenza, indennità, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

Sostituendo il comma 5, viene, inoltre, integrato, conseguentemente alle novelle introdotte, il contenuto del regolamento, da emanare su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione¹², in materia di accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia. Nel dettaglio, si prevede che il regolamento dovrà, tra l'altro, individuare le modalità di funzionamento di un albo, istituito presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, per l'individuazione dei professionisti, pubblici o privati, esperti nella valutazione del personale, da utilizzare quali componenti esterni.

Novellando il comma 6, viene, infine, previsto che i vincitori dei concorsi per l'accesso alla funzione dirigenziale svolgano un periodo di tirocinio presso l'amministrazione di destinazione, commisurato alla concreta esperienza lavorativa pregressa e comunque di durata non inferiore a sei mesi e non superiore a un anno.

¹² Il regolamento è, altresì, emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge n. 400 del 1988.

La **relazione tecnica**, relativa al testo originario del provvedimento, riferisce che la disposizione ha carattere ordinamentale e non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

In particolare, viene evidenziato che l'istituzione di un albo, presso il Dipartimento della funzione pubblica per l'individuazione dei professionisti esperti nella valutazione del personale, sarà realizzata nell'ambito del Portale InPa e che il "servizio aggiuntivo" reso rappresenta una normale estrinsecazione delle funzionalità informatiche del Portale stesso ed è connotato da un automatismo che non necessita dell'utilizzo di risorse strumentali, finanziarie o umane ulteriori o diverse da quelle normalmente assicurate per garantire l'efficiente funzionamento di InPa.

La disposizione specifica, altresì, che la partecipazione alle commissioni di valutazione previste dalla norma è a titolo gratuito.

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che la norma in esame, novellando l'articolo 28 del decreto legislativo n. 165 del 2001, reca modifiche alla disciplina in materia di accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia.

La norma riformula, tra l'altro, le modalità di accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia attraverso lo sviluppo di carriera del personale non dirigenziale in servizio presso l'amministrazione. Nello specifico, si prevede che tale procedura sia articolata in due fasi. La prima fase, selettiva e comparativa, è finalizzata al conferimento di un incarico dirigenziale non generale temporaneo. La seconda fase, invece, consiste nell'osservazione e nella valutazione dello svolgimento dell'incarico temporaneo per un periodo di almeno quattro anni. In tale ambito, viene disposto che la commissione esaminatrice, diversa per prima e seconda fase, sia composta da quattro dirigenti di livello generale, due professionisti qualificati nella valutazione e selezione del personale provenienti da un'amministrazione diversa da quella procedente o dal settore privato, e da un dirigente generale di ruolo proveniente da un'altra amministrazione che la presiede. Ai componenti della commissione non spettano compensi, gettoni di presenza, indennità, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

La norma prevede, altresì, l'integrazione, conseguentemente alle novelle introdotte, del contenuto del regolamento, da emanare su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, in materia di accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia. Il

regolamento dovrà, tra l'altro, individuare le modalità di funzionamento di un albo, istituito presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, per l'individuazione dei professionisti, pubblici o privati, esperti nella valutazione del personale, da utilizzare quali componenti esterni.

Al riguardo, non si formulano osservazioni considerato che, come riferito dalla relazione tecnica, l'istituzione dell'albo sarà realizzata nell'ambito del Portale InPa, senza la necessità di ulteriori risorse umane, strumentali e finanziarie rispetto a quelle previste a legislazione vigente, e che ai componenti della predetta commissione non spettano compensi, gettoni di presenza, indennità, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

In merito ai profili di copertura finanziaria, si fa presente che i nuovi commi 1-*septies* e 1-*octies* introdotti all'articolo 28 del decreto legislativo n. 165 del 2001 dalle novelle di cui all'articolo 12, comma 1, lettera *c*), del presente provvedimento stabiliscono che ai componenti delle commissioni di valutazione del personale costituite ai sensi delle disposizioni sopracitate, non spettino compensi, gettoni di presenza, indennità, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

Al riguardo, non si hanno osservazioni in merito alla formulazione delle disposizioni in commento.

ARTICOLO 13

Modifiche in materia di accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia

Normativa vigente. L'articolo 28-*bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001, reca la disciplina per l'accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici. La norma prevede che l'accesso avvenga, per il 50 per cento dei posti, tramite concorso per titoli ed esami cui sono ammessi i dirigenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio nei ruoli dirigenziali, e altri soggetti in possesso dei titoli di studio e professionali richiesti.

La norma prevede, inoltre, che nei casi in cui le amministrazioni valutino che la posizione da ricoprire richieda specifica esperienza, peculiare professionalità e attitudini manageriali e qualora le ordinarie procedure di interpellato non abbiano dato esito soddisfacente, l'attribuzione dell'incarico avviene, senza determinare

posizioni sovranumerarie, con contratti di diritto privato a tempo determinato e stipulati per un periodo non superiore a tre anni.

La norma reca modifiche all'articolo 28-*bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001, in materia di accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia.

In primo luogo, con la sostituzione del comma 1, viene previsto che l'accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia avvenga, per il 50 per cento dei posti disponibili, attraverso procedure di concorso per titoli ed esami e, per il rimanente 50 per cento, mediante sviluppo di carriera dal ruolo dirigenziale di seconda fascia, dopo almeno cinque anni, anche non continuativi, di servizio nel ruolo dirigenziale.

È, altresì, abrogato il comma 2, che permetteva in casi specifici l'attribuzione dell'incarico con contratti di diritto privato a tempo determinato.

Con l'inserimento dei commi da 8-*bis* a 8-*quater*, si prevede, infine, che per la copertura dei posti dirigenziali generali riservati allo sviluppo di carriera si applichino le medesime procedure selettive e comparative¹³ previste per i dirigenti di seconda fascia di cui all'articolo 12 del presente provvedimento, ad esclusione della prova scritta e orale (*cf.* *supra*).

L'inserimento nei ruoli della dirigenza di prima fascia consegue all'esito favorevole dell'osservazione e valutazione dell'incarico dirigenziale generale temporaneo conferito, rinnovato ed esercitato per un periodo di almeno cinque anni, con valutazione finale positiva dell'attività svolta.

La **relazione tecnica**, relativa al testo originario del provvedimento, riferisce che la disposizione ha carattere ordinamentale e non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che la norma in esame, novellando l'articolo 28-*bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001, reca modifiche alla disciplina in materia di accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia.

In particolare, le novelle prevedono, tra l'altro, che l'accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia avvenga, per il 50 per cento dei posti disponibili, attraverso procedure di concorso per titoli ed esami e, per il rimanente 50 per cento, mediante sviluppo di carriera dal ruolo

¹³ Le cui modalità di svolgimento sono definite con regolamento da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge n. 400 del 1988, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione.

dirigenziale di seconda fascia, dopo almeno cinque anni, anche non continuativi, di servizio nel ruolo dirigenziale.

L'accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia avviene con le medesime procedure selettive e comparative¹⁴ previste per i dirigenti di seconda fascia di cui all'articolo 12 del presente provvedimento, ad esclusione della prova scritta e orale (*cfr. supra*).

L'inserimento nei ruoli della dirigenza di prima fascia consegue all'esito favorevole dell'osservazione e valutazione dell'incarico dirigenziale generale temporaneo conferito, rinnovato ed esercitato per un periodo di almeno cinque anni, con valutazione finale positiva dell'attività svolta.

Al riguardo non si formulano osservazioni.

ARTICOLO 14

Ulteriori disposizioni in materia di incarichi dirigenziali

La norma reca modifiche all'articolo 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Nel dettaglio, inserendo il comma 1-*quater*, viene previsto che ciascun dirigente rediga annualmente una relazione, predisposta sulla base di criteri e indicatori standardizzati, individuati dal Dipartimento della funzione pubblica, sul personale ritenuto idoneo ad assumere funzioni dirigenziali o, comunque, superiori a quelle rivestite.

Novellando il comma 2, si prevede, altresì, che gli incarichi dirigenziali a termine¹⁵ negli enti locali abbiano una durata comunque non superiore a quella del mandato del sindaco in carica alla data del conferimento.

Infine, modificando il comma 6-*ter*, viene estesa alle regioni e agli enti locali la possibilità di applicare, secondo i rispettivi ordinamenti, la disciplina sul conferimento degli incarichi dirigenziali a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, di cui al comma 6 del medesimo articolo 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

La **relazione tecnica**, relativa al testo originario del provvedimento, riferisce che la disposizione ha carattere ordinamentale e non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

¹⁴ Le cui modalità di svolgimento sono definite con regolamento da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge n. 400 del 1988, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione.

¹⁵ Di cui all'articolo 110 del testo unico di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000.

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che la norma in esame, novellando l'articolo 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001, prevede che:

- ciascun dirigente rediga annualmente una relazione sul personale ritenuto idoneo ad assumere funzioni dirigenziali o, comunque, superiori a quelle rivestite;
- gli incarichi dirigenziali a termine¹⁶ negli enti locali abbiano una durata comunque non superiore a quella del mandato del sindaco in carica alla data del conferimento;
- la disciplina sul conferimento degli incarichi dirigenziali a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, di cui al comma 6 del medesimo articolo 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001, possa essere applicata anche dalle regioni e dagli enti locali secondo i rispettivi ordinamenti.

Al riguardo, non si formulano osservazioni, concordando con la relazione tecnica sul carattere ordinamentale della norma in commento.

ARTICOLO 15

Ulteriori disposizioni in materia di incarichi dirigenziali

La norma, modificando il comma 1 dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 165 del 2001, abroga la possibilità di transito dei dirigenti dalla seconda alla prima fascia ivi prevista, prevedendo che il passaggio tra le fasce avvenga esclusivamente con la procedura di cui all'articolo 28-*bis* del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 13 del presente provvedimento (*cfr. supra*).

La norma, in via transitoria, fa, altresì, salva la summenzionata possibilità per il personale dirigenziale di seconda fascia che, alla data di entrata in vigore della presente legge, abbia maturato un periodo di almeno ventiquattro mesi nello svolgimento di un incarico dirigenziale di livello generale.

La **relazione tecnica**, relativa al testo originario del provvedimento, ribadisce il contenuto della norma e riferisce che la disposizione ha carattere ordinamentale e non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

¹⁶ Di cui all'articolo 110 del testo unico di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000.

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che la norma in esame prevede che il transito dei dirigenti dalla seconda alla prima fascia avvenga esclusivamente con la procedura di cui all'articolo 28-*bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 13 del presente provvedimento (*cfr. supra*). La norma, in via transitoria, fa comunque salva la possibilità di transito per il personale dirigenziale di seconda fascia che, alla data di entrata in vigore della presente legge, abbia maturato un periodo di almeno ventiquattro mesi nello svolgimento di un incarico dirigenziale di livello generale.

Al riguardo, non si formulano osservazioni, concordando con la relazione tecnica sul carattere ordinamentale della norma in commento.

ARTICOLO 16

Clausola di salvaguardia

La norma prevede che le disposizioni del presente provvedimento e quelle dei decreti legislativi emanati in attuazione dello stesso si applichino nelle regioni e nelle province a statuto speciale compatibilmente con i relativi statuti e norme di attuazione.

La **relazione tecnica**, relativa al testo originario del provvedimento, si limita a ribadire il contenuto della norma.

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che la norma in esame prevede che le disposizioni del presente decreto e quelle dei decreti legislativi emanati in attuazione dello stesso si applichino nelle regioni e nelle province a statuto speciale compatibilmente con i relativi statuti e norme di attuazione.

Al riguardo, non si hanno osservazioni da formulare, stante il carattere ordinamentale della disposizione di cui trattasi.