

CAMERA DEI DEPUTATI ^{N. 2511-A} —

DISEGNO DI LEGGE

PRESENTATO DAL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
(ZANGRILLO)

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

Presentato il 10 luglio 2025

(Relatori: **GARDINI** e **Paolo Emilio RUSSO**)

NOTA: La I Commissione permanente (Affari costituzionali, della Presidenza del Consiglio e interni), il 22 gennaio 2026, ha deliberato di riferire favorevolmente sul disegno di legge. In pari data, la Commissione ha chiesto di essere autorizzata a riferire oralmente.

PARERE DEL COMITATO PER LA LEGISLAZIONE

Il Comitato per la legislazione,

esaminato il testo del disegno di legge n. 2511, recante disposizioni in materia di sviluppo della carriera dirigenziale e della valutazione della performance del personale dirigenziale e non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni, e rilevato che:

sotto il profilo dell'omogeneità di contenuto:

il disegno di legge presenta un contenuto omogeneo e corrispondente al titolo; esso è sottoposto al parere del Comitato in ragione della presenza, all'articolo 11, di una disposizione contenente una delega legislativa;

sotto il profilo della semplicità, chiarezza e proprietà della formulazione:

la formulazione di alcuni principi di delega di cui all'articolo 11, comma 2, appare suscettibile di maggiore approfondimento; si segnalano in particolare, i principi di cui alle lettere *a*) (« ricorso a organismi esterni di valutazione composti [...] dalla collettività per le amministrazioni territoriali »); *f*) (obbligatorietà della forma collegiale dell'organismo indipendente di valutazione della performance, OIV, per le amministrazioni centrali « e per quelle di maggiori dimensioni », fattispecie, quest'ultima, che andrebbe meglio definita) e *m*) (previsione di procedimenti semplificati di valutazione esterna per gli enti locali e per le amministrazioni « di minori dimensioni », fattispecie, quest'ultima, che pure andrebbe meglio definita);

potrebbe costituire oggetto di approfondimento la formulazione di due principi di delega previsti dal richiamato articolo 11, comma 2, che sembrano piuttosto costituire degli oggetti della delega, in contrasto con il paragrafo 2, lettera *d*), della circolare sulla formulazione tecnica dei testi legislativi del Presidente della Camera del 20 aprile 2001, che prescrive di distinguere i principi e criteri direttivi dall'oggetto della delega; si richiamano in tal senso le lettere *h*) (in tema di definizione dei requisiti di elevata professionalità ed esperienza necessari per l'iscrizione nell'albo dei componenti degli organismi di valutazione) e *i*) (in tema di definizione dei criteri per l'individuazione dei soggetti di riferimento per la valutazione delle amministrazioni territoriali);

l'articolo 12, comma 1, lettera *b*) capoverso 1-*ter*, con riferimento all'accesso alla dirigenza di seconda fascia sia mediante concorso (lettera *b*) del capoverso) sia mediante sviluppo di carriera (lettera *c* del capoverso) fa riferimento, in termini generali, « ai soggetti in possesso dei titoli di studio previsti dalla normativa vigente per l'accesso alla dirigenza », laddove la normativa vigente invece prevede diversi requisiti di titolo di studio per le diverse tipologie di accesso alla dirigenza;

la successiva lettera *c*), al capoverso 1-*octies*, prevede, nell'ambito della procedura di accesso alla dirigenza di seconda fascia mediante sviluppo di carriera, che la conferma dell'inserimento nei ruoli della dirigenza di seconda fascia avvenga a seguito di valutazione di una commissione « composta e nominata secondo la procedura prevista dal capoverso 1-*sexies* » per il conferimento temporaneo, nell'ambito della medesima procedura di accesso, di un incarico dirigenziale; al riguardo, potrebbe essere oggetto di approfondimento se il rinvio ricomprenda anche la previsione, pure prevista dal capoverso 1-*sexies*, che ai lavori della commissione partecipino, 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;

il medesimo articolo 12, comma 1, alla lettera *e*), capoverso n 1), novella il comma 6 dell'articolo 28, in materia di accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia; in particolare si prevede che a frequentare le attività formative della Scuola nazionale dell'amministrazione siano non più i « vincitori dei concorsi di cui al comma 2 » ma i « vincitori dei corsi-concorso di cui al comma 1-*ter*, lettera *a*) »; in proposito si ricorda però che nel modello del corso-concorso il definitivo superamento di quest'ultimo (e quindi la possibilità di utilizzare l'espressione « vincitori dei corsi-concorso ») avviene solo successivamente al periodo di formazione cui sono ammessi i candidati-allievi che abbiano superato le prove pubbliche di esame, collocandosi utilmente nelle relative graduatorie finali;

sotto il profilo dell'efficacia del testo per la semplificazione e il riordino della legislazione vigente:

l'articolo 12 apporta alcune modifiche al menzionato articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; in particolare, l'articolo 12, al comma 1, lettera *c*), per quanto riguarda la procedura di sviluppo di carriera del personale interno, prevede un requisito di accesso alla qualifica di dirigente di seconda fascia ridotto a due anni, anziché a cinque, per i dipendenti dell'area del personale di elevata qualificazione; la norma potrebbe essere approfondita, in base a motivazioni di coerenza normativa complessiva, al fine di valutare che un'analoga riduzione venga posta anche per le procedure concorsuali di accesso alla dirigenza pubblica che esulano da quelle di sviluppo di carriera del personale interno; si fa altresì presente che il medesimo comma, alla successiva lettera *d*), nel sostituire il comma 5 del menzionato articolo 28, non chiarisce se resti ferma la norma, presente nella formulazione vigente, che demanda ad un regolamento ministeriale (in concreto, il decreto del Presidente della Repubblica n. 272 del 2004) la definizione della percentuale dei posti che possono essere riservati al personale dipendente dall'amministrazione medesima;

il testo del provvedimento è corredato dell'analisi tecnico-normativa e dell'analisi di impatto della regolamentazione;

formula, per la conformità ai parametri stabiliti dall'articolo 16-bis del Regolamento, le seguenti osservazioni:

sotto il profilo della chiarezza e della proprietà della formulazione:

valuti la Commissione di merito, per le ragioni esposte in premessa, l'opportunità di approfondire la formulazione:

dell'articolo 11, comma 2, lettere *a)*, *f)* ed *m)* al fine di precisare meglio, rispettivamente, le modalità di partecipazione delle collettività delle amministrazioni territoriali al processo di valutazione della performance e le definizioni di amministrazioni « di grandi dimensioni » e « di piccole dimensioni »;

dell'articolo 11, comma 2, lettere *h)* e *i)*, alla luce del paragrafo 2, lettera *d)*, della circolare sulla formulazione tecnica dei testi legislativi del Presidente della Camera del 20 aprile 2001, che prescrive di distinguere oggetti di delega, da un lato, e principi e criteri direttivi, dall'altro lato;

dell'articolo 12, comma 1, lettera *b)*, capoverso 1-*ter*, con riferimento ai titoli di studio richiesti per l'accesso alla dirigenza;

dell'articolo 12, lettera *c)*, capoverso 1-*octies*, con riferimento ai lavori della commissione per la conferma nei ruoli dirigenziali nell'ambito della procedura di accesso alla dirigenza di seconda fascia mediante sviluppo di carriera;

dell'articolo 12, lettera *e)*, capoverso n 1), facendo riferimento ai candidati collocatisi utilmente nelle relative graduatorie finali;

sotto il profilo dell'efficacia del testo per la semplificazione e il riordino della legislazione vigente:

valuti la Commissione di merito, per le ragioni esposte in premessa, l'opportunità di approfondire l'articolo 12, comma 1:

lettera *c)*, valutando se la riduzione descritta in premessa possa, per ragioni di complessiva coerenza, essere estesa anche alle procedure concorsuali di accesso alla dirigenza pubblica che esulano da quelle di sviluppo di carriera del personale interno;

lettera *d)*, chiarendo se debba comunque ritenersi ferma la norma che demanda ad un regolamento la definizione della percentuale dei posti interni riservati al personale dipendente.

PARERE DELLA V COMMISSIONE PERMANENTE

(BILANCIO, TESORO E PROGRAMMAZIONE)

PARERE FAVOREVOLE

PARERE DELLA XI COMMISSIONE PERMANENTE

(LAVORO PUBBLICO E PRIVATO)

La XI Commissione,

esaminato, per quanto di competenza, il disegno di legge n. 2511, recante disposizioni in materia di sviluppo della carriera dirigenziale e della valutazione della performance del personale dirigenziale e non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni, quale risultante dalle proposte emendative approvate nel corso dell'esame in sede referente;

rilevato che gli articoli da 1 a 4, con distinte novelle al testo del decreto legislativo n. 150 del 2009, intervengono prevedendo una riconfigurazione del sistema della valutazione della performance del pubblico impiego che faccia perno sulla valorizzazione delle capacità manageriali dei dirigenti, sulla promozione della formazione, sul superamento della valutazione gerarchica e unidirezionale e disponendo, inoltre, che la valutazione debba articolarsi in una parte di obiettivi e in una parte di caratteristiche trasversali, nonché in diverse fasi, da svolgersi entro la fine del primo trimestre di ogni anno, stabilendo altresì che il trattamento retributivo legato alla performance sia progressivo e strettamente legato alla valutazione conseguita;

rilevato, inoltre, che gli articoli da 5 a 10, con modifiche al decreto legislativo sopra richiamato, intervengono aggiungendo nuovi obiettivi legati alla valutazione delle performance dei dipendenti e dei dirigenti pubblici, trasferendo la competenza del monitoraggio ai titolari della valutazione e intervenendo sulle modalità e sui soggetti coinvolti nell'adozione e nell'implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché stabilendo che gli obiettivi relativi alla valutazione delle performance siano legati al miglioramento dell'efficienza della pubblica amministrazione e dei servizi resi agli utenti e richiedendo, quali ulteriori parametri di valutazione dei dirigenti, la capacità realizzativa, di cooperazione, di assolvere incarichi di notevole complessità e di superare schemi consolidati;

considerato, altresì, che l'articolo 11 reca una delega al Governo per la revisione della disciplina degli organismi indipendenti di valu-

tazione della performance (OIV), finalizzata al rafforzamento dell'indipendenza e della terzietà del controllo;

preso atto che gli articoli da 12 a 15, mediante un complesso di novelle al decreto legislativo n. 165 del 2001, intervengono ridisciplinando l'accesso alla qualifica di dirigente di seconda fascia delle amministrazioni statali e degli enti pubblici non economici nazionali, nonché introducendo modifiche alle modalità di accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia, riservando in particolare il 50 per cento dei posti disponibili ai dirigenti di seconda fascia che abbiano compiuto almeno 5 anni di servizio nel ruolo dirigenziale,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

TESTO

DEL DISEGNO DI LEGGE

—

CAPO I

MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009, N. 150, IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI, NONCHÉ DELEGA AL GOVERNO PER LA REVISIONE DELLA DISCIPLINA DEGLI ORGANISMI INDIPENDENTI DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

Art. 1.

(Modifica all'articolo 1 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

1. All'articolo 1 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, dopo il comma 2 sono aggiunti i seguenti:

« 2-bis. Le disposizioni del presente decreto assicurano, inoltre, l'efficacia e l'utilità dei sistemi di valutazione della *performance* individuale dei dirigenti, valorizzando le capacità manageriali quale leva abilitante per il funzionamento delle organizzazioni, e promuovono il ruolo della formazione nella valutazione individuale del personale dirigenziale e non dirigenziale, che deve essere svolta attraverso l'individuazione delle priorità formative per il perfezionamento delle competenze tecniche e delle capacità personali e di quelle volte a garantire l'efficace svolgimento del ruolo di ciascun dipendente nell'ambito dell'organizzazione di cui fa parte e a valutare e valorizzare le potenzialità di ciascun lavoratore, in una prospettiva di crescita professionale, di sviluppo di carriera e di miglioramento delle capacità amministrative.

2-ter. Al fine di conseguire gli obiettivi di cui al comma 2-bis e per il progressivo superamento della semplice valutazione gerarchica e unidirezionale, i sistemi di valutazione della *performance* prevedono la

TESTO

DELLA COMMISSIONE

—

CAPO I

MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009, N. 150, IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI, NONCHÉ DELEGA AL GOVERNO PER LA REVISIONE DELLA DISCIPLINA DEGLI ORGANISMI INDIPENDENTI DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

Art. 1.

(Modifica all'articolo 1 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

1. *Identico:*

« 2-bis. Le disposizioni del presente decreto assicurano, inoltre, l'efficacia e l'utilità dei sistemi di valutazione della *performance* individuale dei dirigenti, valorizzando le capacità manageriali quale leva abilitante per il funzionamento delle organizzazioni, e promuovono il ruolo della formazione, **iniziale, continua e mirata**, nella valutazione individuale del personale dirigenziale e non dirigenziale, che deve essere svolta attraverso l'individuazione delle priorità formative per il perfezionamento delle competenze tecniche e delle capacità personali e di quelle volte a garantire l'efficace svolgimento del ruolo di ciascun dipendente nell'ambito dell'organizzazione di cui fa parte e a valutare e valorizzare le potenzialità di ciascun lavoratore, in una prospettiva di crescita professionale, di sviluppo di carriera e di miglioramento delle capacità amministrative.

2-ter. *Identico.*

progressiva partecipazione di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione, individuati dall'articolo 2, comma 1-*bis*, e un più stretto collegamento tra obiettivi individuali e collettivi per migliorare l'efficienza della pubblica amministrazione e i servizi resi agli utenti ».

Art. 2.

(Modifiche all'articolo 2 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

1. All'articolo 2 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , perseguendo mediante ciò un obiettivo di coinvolgimento del personale e di promozione del senso di appartenenza e comunque perseguendo l'obiettivo di migliorare l'efficienza della pubblica amministrazione e i servizi resi agli utenti »;

b) dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

« 1-*bis*. I sistemi di valutazione si compongono di una parte di obiettivi e di una parte relativa alle caratteristiche trasversali di cui all'articolo 9. Il Ministro per la pubblica amministrazione, con regolamento da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, stabilisce le modalità per lo svolgimento e il bilanciamento della valu-

2-*quater*. L'introduzione della partecipazione di soggetti esterni ai processi di valutazione avviene in modo graduale, secondo linee guida adottate con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione che tengano conto della dimensione dell'amministrazione e del grado di complessità dell'organizzazione del lavoro. L'apporto di soggetti esterni ha natura sussidiaria e non sostitutiva rispetto al giudizio del responsabile del personale ».

Art. 2.

(Modifiche all'articolo 2 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

Identico.

tazione tra la parte degli obiettivi e la parte delle caratteristiche trasversali e per la graduale integrazione dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance* nonché gli strumenti e i criteri per assicurare l'oggettività della valutazione. La valutazione della *performance* si compone di:

a) una parte di valutazione collegiale tra dirigenti, nella quale, al fine di superare eventuali asimmetrie nelle scale di valutazione degli obiettivi e dei comportamenti del personale e perseguire l'oggettività della valutazione, sono previste specifiche fasi, preventive e successive;

b) ove possibile, una parte di valutazione riguardante la *performance* organizzativa di strutture, complesse o no, da parte degli utenti esterni di riferimento, ad esclusione delle unità organizzative che svolgono attività fuori del territorio nazionale ».

Art. 3.

(Modifiche all'articolo 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

1. All'articolo 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « Per conseguire una valutazione complessiva e oggettiva della produttività organizzativa e individuale, la misurazione e la valutazione della *performance* sono realizzate attraverso sistemi che coinvolgono, ai sensi dell'articolo 2, comma 1-*bis*, una pluralità di soggetti, interni ed esterni all'organizzazione »;

b) al comma 5 sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: « Il trattamento retributivo legato alla *performance* è progressivo e strettamente corrispondente, in termini percentuali, alla valutazione conseguita. Al fine di garantire alla valutazione effettività e progressività, non possono essere attribuiti, nell'ambito di ciascun ufficio dirigenziale generale o di livello corrispondente secondo il relativo ordinamento, punteggi apicali in misura superiore al 30 per cento delle valutazioni effettuate per ciascuna

Art. 3.

(Modifiche all'articolo 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

Identico.

categoria o qualifica e il riconoscimento delle eccellenze di cui all'articolo 21 non può superare la misura del 20 per cento delle valutazioni apicali. Le economie derivanti dalla riduzione della retribuzione legata alla *performance* del personale dirigenziale, accertate dagli organi di controllo, sono destinate all'incremento delle risorse per la retribuzione della *performance* del personale non dirigenziale, in deroga all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e distribuite secondo le modalità definite nell'ambito della contrattazione integrativa sulla base degli indirizzi della contrattazione collettiva nazionale ».

Art. 4.

(Modifiche all'articolo 4 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

1. All'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) alla lettera a), dopo le parole: « definizione e assegnazione » sono inserite le seguenti: « , entro il primo trimestre di ogni anno, »;

b) alla lettera b), dopo la parola: « collegamento » sono inserite le seguenti: « , entro il termine di cui alla lettera a), ».

Art. 5.

(Modifiche all'articolo 5 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

1. All'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) alla lettera b), dopo le parole: « misurabili in termini » è inserita la seguente: « oggettivi, »;

b) alla lettera g), dopo le parole: « alla qualità delle risorse » sono inserite le seguenti: « umane, strumentali e finanziarie »;

Art. 4.

(Modifiche all'articolo 4 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

Identico.

Art. 5.

(Modifiche all'articolo 5 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

Identico.

c) dopo la lettera g) sono aggiunte le seguenti:

«g-bis) determinati in numero tale da connotare le reali priorità in relazione ai risultati attesi per il miglioramento dell'efficienza della pubblica amministrazione e dei servizi resi agli utenti e con peso correlato alla loro rilevanza;

g-ter) definiti, con riguardo alle lettere a), b), c), d), e), f), g) e g-bis), in modo tale da consentire di ancorare la relativa valutazione a elementi in grado di assicurare il più alto grado di oggettività ».

Art. 6.

(Modifiche all'articolo 6 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

1. All'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo, le parole: « Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle » sono sostituite dalle seguenti: « I titolari della valutazione, attraverso le », le parole: « e segnalano » sono sostituite dalle seguenti: « per valutare » e dopo le parole: « in corso di esercizio » sono inserite le seguenti: « da sottoporre »;

b) il secondo periodo è soppresso.

Art. 7.

(Modifiche all'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

1. All'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1:

1) al primo periodo sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « coerentemente con il sistema di misurazione e valutazione della *performance* in uso »;

Art. 6.

(Modifiche all'articolo 6 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

Identico.

Art. 7.

(Modifiche all'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

Identico.

2) al secondo periodo, dopo le parole: «previo parere» è inserita la seguente: «non»;

b) al comma 2:

1) la lettera a) è sostituita dalla seguente:

«a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della *performance*, di cui all'articolo 14, cui competono la proposta non vincolante sulla misurazione e valutazione della *performance* di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso nonché la proposta non vincolante di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo»;

2) dopo la lettera a) è inserita la seguente:

«a-bis) dall'organo di indirizzo politico-amministrativo per i dirigenti di vertice».

Art. 8.

(Modifica all'articolo 8 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

1. All'articolo 8, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «attraverso il miglioramento dell'efficienza della pubblica amministrazione e dei servizi resi agli utenti».

Art. 9.

(Modifiche all'articolo 9 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

1. All'articolo 9 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1:

1) dopo la lettera a) è inserita la seguente:

«a-bis) ai livelli di formazione raggiunti dal personale dipendente, in rela-

Art. 8.

(Modifica all'articolo 8 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

Identico.

Art. 9.

(Modifiche all'articolo 9 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

Identico.

zione alle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili »;

2) alla lettera *b*) sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , 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 alle potenzialità di ciascuno »;

b) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

« 1.1. La valutazione della *performance* individuale si compone, inoltre, della valutazione del potenziale e delle caratteristiche trasversali di seguito elencate:

a) la capacità di superare schemi consolidati e di realizzare flessibilità organizzativa orientata al risultato;

b) la capacità realizzativa;

c) la capacità di cooperazione interna ed esterna;

d) la capacità di agire velocemente con tempestività e decisione;

e) la capacità di costruire gruppi con elevate prestazioni e di valorizzare i propri collaboratori »;

c) al comma 2, dopo la lettera *b*) sono aggiunte le seguenti:

« *b-bis*) alla capacità di assolvere a incarichi che prevedono obiettivi di particolare complessità;

b-ter) alla capacità di raggiungere gli obiettivi formativi assegnati ».

Art. 10.

(Modifiche all'articolo 12 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

1. All'articolo 12, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) alla lettera *b*), le parole: « di cui all'articolo 14 » sono sostituite dalle seguenti: « , secondo quanto previsto dall'articolo 14 »;

Art. 10.

(Modifiche all'articolo 12 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

Identico.

b) dopo la lettera d) sono aggiunte le seguenti:

«d-bis) i collegi di cui all'articolo 2, comma 1-bis, lettera a);

d-ter) gli utenti esterni di riferimento di cui all'articolo 2, comma 1-bis, lettera b), tramite appositi strumenti di valutazione ».

Art. 11.

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

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi di riforma degli organismi indipendenti di valutazione della *performance* (OIV), di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) rafforzamento del controllo della *performance*, dell'indipendenza e della terzietà del controllo, anche mediante il ricorso a organismi esterni di valutazione composti da professionisti specializzati nel settore delle risorse umane e della valutazione della *performance* nonché dai soggetti titolari di interessi (*stakeholder*) rispetto alle funzioni dell'amministrazione di riferimento e dalla collettività per le amministrazioni territoriali;

b) incompatibilità, per il personale dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di far parte di organismi esterni di valutazione nell'ambito della medesima amministrazione o in enti o società da questa vigilate, controllate o partecipate;

c) introduzione di meccanismi di rotazione negli incarichi che prevedano l'indicazione, da parte dell'autorità politica, del solo presidente dell'organo collegiale e il sorteggio per l'individuazione degli altri componenti;

Art. 11.

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

1. *Identico.*

2. *Identico:*

a) *identica;*

b) *identica;*

c) *identica;*

d) divieto di partecipare a organi collegiali insieme con soggetti che hanno già fatto parte del medesimo collegio;

e) obbligo di garantire, nell'ambito del collegio, una composizione che garantisca l'eterogeneità della provenienza dei componenti in relazione allo specifico ruolo o categoria di provenienza, assicurando un bilanciamento delle competenze all'interno di ciascun collegio;

f) obbligatorietà della forma collegiale dell'OIV per le amministrazioni centrali e per quelle di maggiori dimensioni, assicurando il rispetto dei limiti delle risorse finanziarie disponibili ai sensi del comma 11 dell'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

g) 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, solo nel caso in cui almeno uno sia di natura collegiale;

h) 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;

i) definizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, dei criteri per l'individuazione, per le amministrazioni pubbliche, degli *stakeholder* di riferimento e della partecipazione della collettività, alla valutazione delle amministrazioni territoriali;

l) assicurazione della piena indipendenza e autonomia del processo di valutazione esterno, nel rispetto delle metodologie e dei criteri definiti dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri;

m) previsione, per le amministrazioni di minori dimensioni e per gli enti locali, di procedimenti semplificati di valutazione esterna, correlati alla realtà dimensionale

d) *identica*;

e) *identica*;

f) *identica*;

g) 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**;

h) *identica*;

i) *identica*;

l) *identica*;

m) *identica*;

dell'ente, anche ricorrendo a forme di valutazione associata e alla costituzione di nuclei in ambito provinciale e metropolitano che sostengano gli enti locali nei loro processi di valutazione delle *performance* organizzative e individuali;

n) 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, evidenziando lo stato, le modalità e i risultati dell'attuazione delle disposizioni degli articoli 28, comma 1-*quinquies*, e 28-*bis*, comma 8-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotti, rispettivamente, dagli articoli 12 e 13 della presente legge;

o) previsione che i componenti degli OIV partecipino, senza diritto di voto, alle commissioni di valutazione di cui all'articolo 28, comma 1-*quinquies*, e all'articolo 28-*bis*, comma 8-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotti, rispettivamente, dagli articoli 12 e 13 della presente legge, allo scopo di coadiuvarle nell'imparziale e trasparente attuazione delle disposizioni attuative dell'accesso alla dirigenza di prima e seconda fascia mediante sviluppo di carriera;

p) conferma dell'autonomia regolamentare e organizzativa degli enti locali ai fini del sistema dei controlli interni di cui all'articolo 147 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

3. I decreti legislativi di cui al comma 1, corredati di relazione tecnica ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Sugli schemi di decreto legislativo è successivamente acquisito il parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che si pronunciano nel termine di trenta giorni dalla data di trasmissione,

n) *identica*;

o) *identica*;

p) *identica*.

3. *Identico*.

decorso il quale il decreto legislativo può essere comunque adottato.

4. Dall'attuazione dei decreti legislativi di cui al comma 1 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.

5. Entro un anno dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo può adottare uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive, nel rispetto della procedura di cui al comma 3 e dei principi e criteri direttivi di cui al comma 2.

6. Il Governo, nelle materie di competenza legislativa esclusiva dello Stato, adotta le norme regolamentari per l'attuazione o l'esecuzione dei decreti legislativi adottati ai sensi del presente articolo.

CAPO II

MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165, IN MATERIA DI ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Art. 12.

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

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

a) al comma 1 sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , e mediante sviluppo di carriera »;

b) il comma 1-ter è sostituito dal seguente:

« 1-ter. L'accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento au-

4. *Identico.*

5. *Identico.*

6. *Identico.*

CAPO II

MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165, IN MATERIA DI ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Art. 12.

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

1. *Identico:*

a) *identica;*

b) *identica;*

tonomo, e negli enti pubblici non economici avviene:

a) per il 50 per cento dei posti disponibili, sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate, attraverso il corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione;

b) per il 20 per cento dei posti disponibili, sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate, per concorso pubblico indetto dalla Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni (RIPAM) o dalle singole amministrazioni, rivolto ai soggetti in possesso dei titoli di studio e dei requisiti previsti dalla normativa vigente per l'accesso alla dirigenza;

c) per il 30 per cento dei posti disponibili, sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate, mediante sviluppo di carriera del personale non dirigenziale in servizio presso l'amministrazione che bandisce la procedura e appartenente ai ruoli delle amministrazioni di cui al presente comma, che abbia 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, fermo restando il possesso dei titoli di studio previsti dalla normativa vigente per l'accesso alla dirigenza »;

c) dopo il comma 1-ter sono inseriti i seguenti:

« 1-quater. Le disposizioni del comma 1-ter non si applicano agli enti di cui all'articolo 2, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125.

1-quinquies. Le procedure di sviluppo di carriera destinate al personale di cui al comma 1-ter, lettera c), sono bandite e svolte dalle singole amministrazioni nel rispetto dei principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e si articolano:

a) in una prima fase selettiva e comparativa, finalizzata a individuare, sui posti disponibili, i soggetti ai quali conferire un

c) identico:

« 1-quater. Identico.

1-quinquies. Identico:

a) identico:

incarico dirigenziale non generale temporaneo. Tale selezione è basata:

1) sulla valutazione comparativa dei titoli posseduti, della *performance* individuale, delle capacità organizzative e delle attitudini evidenziate nei cinque anni precedenti, per il personale dell'area dei funzionari, o nei due anni precedenti, per quello dell'area del personale di elevata qualificazione, secondo le modalità di cui al comma 1-*sexies*;

2) sullo svolgimento di una prova scritta e orale;

b) in una seconda fase di osservazione e 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, al raggiungimento degli obiettivi, anche assegnati ai dipendenti dell'ufficio presso cui ha svolto l'incarico temporaneo, e alle capacità manageriali possedute.

1-*sexies*. La selezione per il conferimento temporaneo degli incarichi di cui al comma 1-*quinqüies*, lettera a), è affidata ad una commissione indipendente composta da sette componenti, di cui quattro dirigenti di livello generale appartenenti ai ruoli o in servizio presso l'amministrazione che ha indetto la procedura o personale di livello dirigenziale in servizio presso la stessa amministrazione, anche se appartenente a ruoli o carriere pubblicistiche diversi, o, in mancanza, di altra amministrazione, e due professionisti qualificati nella valutazione e selezione del personale (*assessor*), provenienti da un'amministrazione diversa da quella precedente o dal settore privato, e presieduta da un dirigente generale di ruolo proveniente da un'altra amministrazione ovvero da personale di livello dirigenziale appartenente a ruoli o carriere pubblicistiche diversi. Le funzioni di segretario sono svolte da un dirigente di livello non gene-

1) sulla valutazione comparativa dei titoli **professionali, di studio o di specializzazione ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, anche con riferimento alla valorizzazione del titolo di dottore di ricerca, ove conferiti con l'oggetto dell'incarico**, della *performance* individuale, delle capacità organizzative e delle attitudini evidenziate nei cinque anni precedenti, per il personale dell'area dei funzionari, o nei due anni precedenti, per quello dell'area del personale di elevata qualificazione, secondo le modalità di cui al comma 1-*sexies*;

2) *identico*;

b) *identica*.

1-*sexies*. *Identico*.

rale della stessa amministrazione che ha bandito la procedura. Non possono in ogni caso fare parte della commissione dirigenti in servizio presso gli uffici di diretta collaborazione. Restano fermi i casi di incompatibilità previsti per la partecipazione alle commissioni di concorso. I componenti della commissione sono estratti a sorte attraverso il Portale unico del reclutamento, di cui all'articolo 35-ter, e non possono far parte della commissione per due volte consecutive. 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. Ai fini della valutazione di cui al comma 1-quinquies, lettera a), la commissione tiene conto di un colloquio di esclusivo carattere esperienziale-attitudinale e motivazionale, della valutazione di *performance* conseguita dal candidato nei cinque anni precedenti o nei due anni di servizio nell'area del personale di elevata qualificazione, della complessità degli obiettivi assegnati e di quelli conseguiti, di una relazione dettagliata, sottoscritta dal dirigente sovraordinato al candidato, dalla quale devono emergere anche indicatori di carattere comportamentale concernenti le capacità di *leadership* e le attitudini manageriali del singolo candidato, nonché dei risultati della prova di cui al comma 1-quinquies, lettera a), numero 2). Ai componenti della commissione non spettano compensi, gettoni di presenza, indennità, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

1-septies. Gli incarichi conferiti ai sensi del comma 1-quinquies non possono avere durata superiore a tre anni e sono rinnovabili una sola volta, previa la necessaria valutazione favorevole della commissione di cui al comma 1-sexies sull'attività svolta nell'espletamento dell'incarico.

1-octies. L'inserimento nei ruoli della dirigenza di seconda fascia consegue all'esito favorevole dell'osservazione e valutazione dell'incarico dirigenziale temporaneo conferito e rinnovato con la procedura di cui ai commi 1-quinquies, 1-sexies e 1-septies ed esercitato per un periodo di almeno

1-septies. Identico.

1-octies. Identico.

quattro anni con valutazione finale positiva dell'attività svolta in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla dimostrazione di adeguate attitudini e capacità manageriali. La predetta valutazione finale della procedura di sviluppo di carriera è affidata a una nuova commissione composta e nominata secondo la procedura di cui al comma 1-*sexies*. Ai componenti della commissione non spettano compensi, gettoni di presenza, indennità, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati. In caso di mancato rinnovo dell'incarico di cui al primo periodo o di esito negativo della valutazione finale, la posizione dirigenziale viene resa disponibile per una nuova procedura da svolgere ai sensi dei commi 1-*quinquies* e 1-*sexies*.

1-*novies*. Le regioni e gli enti locali possono avvalersi delle procedure di cui ai commi da 1-*ter* a 1-*octies*, individuando i livelli dirigenziali ivi indicati secondo i rispettivi ordinamenti. Resta fermo che il dirigente sovraordinato al candidato, di cui al comma 1-*sexies*, deve essere individuato nel superiore gerarchico-funzionale del medesimo candidato »;

d) il comma 5 è sostituito dal seguente:

« 5. 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, sono definiti:

a) i criteri per la composizione e la nomina delle commissioni esaminatrici;

b) le modalità di svolgimento delle selezioni, prevedendo anche la valutazione delle esperienze professionali di servizio maturate in Italia o all'estero presso istituzioni dell'Unione europea o presso organizzazioni internazionali;

c) l'ammontare delle borse di studio per i partecipanti al corso-concorso;

d) le modalità di svolgimento della fase selettiva della procedura di sviluppo di carriera di cui al comma 1-*quinquies*, in particolare definendo la struttura e i contenuti minimi della prova nonché le capa-

1-*novies*. *Identico* »;

d) *identica*;

cità teoriche e pratiche oggetto di verifica e i titoli di studio e professionali valutabili;

e) il termine di durata delle attività di selezione;

f) i criteri per l'assegnazione degli obiettivi individuali ai soggetti titolari dell'incarico dirigenziale temporaneo di cui al comma 1-*quinqies* nella fase di osservazione e valutazione;

g) i criteri e le modalità di valutazione dello svolgimento dell'incarico ai sensi dei commi da 1-*quinqies* a 1-*octies*;

h) i criteri, i requisiti per l'iscrizione e 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 e *assessor* per le procedure di cui ai commi 1-*sexies*, 1-*septies* e 1-*octies* »;

e) al comma 6:

1) al primo periodo, le parole: « dei concorsi di cui al comma 2 » sono sostituite dalle seguenti: « dei corsi-concorsi di cui al comma 1-*ter*, lettera a), »;

2) è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « L'esercizio della funzione dirigenziale da parte del predetto personale è preceduto dallo svolgimento di un periodo di tirocinio e dal tutoraggio da parte di dirigenti con maggiore anzianità di servizio, da svolgere 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 ».

2. Con regolamento da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, si provvede all'aggiornamento delle disposizioni regolamentari vigenti, al fine di adeguarle alle disposizioni di cui al comma 1 del presente articolo.

e) *identica*.

2. *Identico*.

Art. 13.

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

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

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

« 1. L'accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia avviene, 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. A tal fine, entro il 31 dicembre di ogni anno, le amministrazioni indicano, per il triennio successivo, il numero dei posti che si rendono vacanti per il collocamento in quiescenza del personale dirigenziale di ruolo di prima fascia e la programmazione relativa ai posti da ricoprire mediante concorso »;

b) il comma 2 è abrogato;

c) dopo il comma 8 sono aggiunti i seguenti:

« 8-*bis*. Per la copertura dei posti dirigenziali generali riservati allo sviluppo di carriera del personale dei ruoli dirigenziali di seconda fascia, si applicano le procedure selettive e comparative di cui all'articolo 28, commi da 1-*quinqüies* a 1-*octies*, ad esclusione della prova di cui al numero 2) della lettera a) del comma 1-*quinqüies*.

8-*ter*. L'inserimento nei ruoli della dirigenza di prima fascia consegue all'esito favorevole dell'osservazione e valutazione dell'incarico dirigenziale generale temporaneo conferito e rinnovato con la procedura di cui al comma 8-*bis* ed esercitato per un periodo di almeno cinque anni, con valutazione finale positiva dell'attività svolta in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla dimostrazione di adeguate capacità di *leadership* e attitudini manageriali. La predetta valutazione finale della procedura di sviluppo di carriera è affidata

Art. 13.

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

Identico.

a una nuova commissione nominata secondo la procedura di cui all'articolo 28, comma 1-*sexies*. In caso di mancato rinnovo dell'incarico dirigenziale generale temporaneo o di esito negativo della valutazione finale, la posizione dirigenziale viene resa disponibile per una nuova procedura da svolgere ai sensi del comma 8-*bis* del presente articolo.

8-*quater*. Con regolamento da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, sono definite le modalità di svolgimento delle procedure di accesso al ruolo della dirigenza di prima fascia di cui al comma 8-*bis* del presente articolo ».

Art. 14.

(Ulteriori disposizioni in materia di incarichi dirigenziali)

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

a) dopo il comma 1-*ter* è inserito il seguente:

« 1-*quater*. In relazione alle responsabilità formative, di valutazione del potenziale e di valorizzazione del personale posto alle proprie dipendenze, ciascun dirigente redige annualmente una relazione in cui indica il personale ritenuto idoneo ad assumere funzioni dirigenziali o, comunque, superiori a quelle rivestite. Di tale relazione è dato motivatamente conto nell'ambito delle procedure di cui all'articolo 28 »;

b) al comma 2 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « Per gli enti locali, gli incarichi dirigenziali a termine di cui all'articolo 110 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, hanno comunque una durata non superiore a quella del mandato del sindaco in carica alla data del conferimento »;

Art. 14.

(Ulteriori disposizioni in materia di incarichi dirigenziali)

1. *Identico*:

a) *identico*:

« 1-*quater*. In relazione alle responsabilità formative, di valutazione del potenziale e di valorizzazione del personale posto alle proprie dipendenze, ciascun dirigente redige annualmente una relazione, **predisposta sulla base di criteri e indicatori standardizzati individuati dal Dipartimento della funzione pubblica**, in cui indica il personale ritenuto idoneo ad assumere funzioni dirigenziali o, comunque, superiori a quelle rivestite. Di tale relazione è dato motivatamente conto nell'ambito delle procedure di cui all'articolo 28 »;

b) *identica*;

c) al comma 6-ter è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « Le regioni e gli enti locali applicano i commi 6 e 6-bis secondo i rispettivi ordinamenti ».

Art. 15.

(Disposizioni transitorie e di coordinamento)

1. All'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il terzo periodo è sostituito dal seguente: « L'accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia avviene attraverso i meccanismi di accesso di cui all'articolo 28-bis ».

2. Il personale dirigenziale di seconda fascia che, alla data di entrata in vigore della presente legge, ha maturato un periodo di almeno ventiquattro mesi nello svolgimento di un incarico dirigenziale di livello generale transita nella prima fascia, senza svolgere le procedure di cui all'articolo 28-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 13 della presente legge, qualora maturi cinque anni di svolgimento di un incarico di direzione di uffici dirigenziali di livello generale o equivalenti, in base ai particolari ordinamenti di cui all'articolo 19, comma 11, del decreto legislativo n. 165 del 2001, senza essere incorso nelle misure previste dall'articolo 21 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 per le ipotesi di responsabilità dirigenziale, nel limite dei posti disponibili ovvero nel momento in cui si verifica la prima disponibilità di un posto utile, tenuto conto, quale criterio di precedenza ai fini del transito, della data di maturazione del requisito dei cinque anni di incarico e, a parità di data di maturazione, della maggiore anzianità nella qualifica dirigenziale.

c) *identica.*

Art. 15.

(Disposizioni transitorie e di coordinamento)

Identico.

CAPO III

DISPOSIZIONI PER LE REGIONI A STATUTO SPECIALE E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E DI BOLZANO

Art. 16.

(Clausola di salvaguardia)

1. Le disposizioni della presente legge e quelle dei decreti legislativi emanati in attuazione della stessa sono applicabili nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

CAPO III

DISPOSIZIONI PER LE REGIONI A STATUTO SPECIALE E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E DI BOLZANO

Art. 16.

(Clausola di salvaguardia)

Identico.

PAGINA BIANCA



19PDL0171860