

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 28 dicembre 2020, n. 185.

Regolamento recante attuazione dell'articolo 74, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in relazione ai Titoli II e III del medesimo decreto legislativo.

IL PRESIDENTE
DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante «Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri»;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, recante «Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59»;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, recante «Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59»;

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

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

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni» ed, in particolare, l'articolo 74, comma 3, che prevede che il decreto legislativo non si applichi alla Presidenza del Consiglio dei ministri fino alla data di entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri a cui è rimessa la determinazione dei limiti e delle modalità di applicazione del decreto alla Presidenza medesima;

Vista la legge 31 dicembre 2009, n. 196, recante «Legge di contabilità e finanza pubblica»;

Vista la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione»;

Visto il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante «Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni»;

Vista la legge 7 agosto 2015, n. 124 recante «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»;

Visto il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante «Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e tra-

sparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, concernente «Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 maggio 2011, n. 131, concernente «Regolamento recante attuazione della previsione dell'articolo 74, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in relazione ai Titoli II e III del medesimo decreto legislativo»;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 22 novembre 2010, recante «Disciplina dell'autonomia finanziaria e contabile della Presidenza del Consiglio dei ministri», pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 286 del 7 dicembre 2010;

Visto il decreto del Segretario generale 29 agosto 2012, recante organizzazione dell'Ufficio controllo interno, trasparenza e integrità, registrato dalla Corte dei conti al n. 9 in data 9 ottobre 2012;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° ottobre 2012, recante «Ordinamento delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei ministri», pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 288 dell'11 dicembre 2012;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 20 dicembre 2013, e successive modificazioni, recante alcune specifiche modalità applicative degli obblighi di trasparenza per la Presidenza del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 settembre 2014, recante l'adozione del codice di comportamento e di tutela della dignità e dell'etica dei dirigenti e dei dipendenti della Presidenza del Consiglio dei ministri, registrato dalla Corte dei conti al n. 2719 in data 15 ottobre 2014;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 dicembre 2019, e successive modificazioni, recante approvazione dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance* dei dirigenti e del personale non dirigenziale della Presidenza del Consiglio dei ministri, registrato dalla Corte dei conti al n. 278 in data 19 febbraio 2020;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 gennaio 2020, recante l'adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2020-2022 che, in apposita Sezione, definisce anche le misure organizzative per l'attuazione degli obblighi di trasparenza 2020-2022, registrato dalla Corte dei conti al n. 336 in data 26 febbraio 2020;



Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigente dell'area VIII della Presidenza del Consiglio dei ministri, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007, sottoscritto in data 4 agosto 2010;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo relativo al personale dirigente dell'area VIII della Presidenza del Consiglio dei ministri, quadriennio normativo 2006-2009, bienni economici 2006-2007 e 2008-2009, sottoscritto in data 4 marzo 2011;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri, quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, sottoscritto in data 31 luglio 2009;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo relativo al personale del comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri quadriennio normativo 2006-2009, sottoscritto in data 10 novembre 2009;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri, biennio economico 2008-2009, sottoscritto in data 22 luglio 2010;

Vista l'intesa del 4 febbraio 2011, concernente la regolazione del regime transitorio in attesa del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri, nella quale si prevede esclusivamente l'utilizzo di risorse aggiuntive ai fini dell'applicazione dell'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

Ravvisata la necessità di aggiornare la disciplina recata dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 maggio 2011, n. 131, concernente «Regolamento recante attuazione della previsione dell'articolo 74, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in relazione ai Titoli II e III del medesimo decreto legislativo» con cui è stata esercitata l'autonoma potestà organizzativa riconosciuta dal legislatore con il citato articolo 74, comma 3, del decreto legislativo n. 150 del 2009, in relazione alle intervenute modifiche e integrazioni al decreto legislativo n. 150 del 2009, introdotte dalla legge 7 agosto 2015, n. 124, recante «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche» e suoi decreti attuativi;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 17 novembre 2020;

ADOTTA
il seguente regolamento:

Art. 1.

Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i limiti e le modalità di applicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri delle disposizioni di cui ai Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Art. 2.

Disposizioni applicabili

1. Alla Presidenza del Consiglio dei ministri sono applicabili, nei limiti e con le modalità indicati nel presente regolamento, le seguenti disposizioni del Titolo II del decreto legislativo n. 150 del 2009:

a) articolo 2;

b) articolo 3, con esclusione, al comma 2, delle parole da «secondo le modalità» fino alla fine del comma;

c) articolo 4:

1) fermo restando che la definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, di cui al comma 2, lettera a), è effettuata tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come riportati nella rendicontazione di cui all'articolo 7, comma 5, del presente regolamento;

2) con esclusione alla lettera f) del comma 2 delle parole da «nonché» sino alla fine della lettera;

d) articolo 5 nei termini e con le modalità stabiliti dall'articolo 8 del presente regolamento;

e) articolo 6 nei termini e con le modalità stabiliti dall'articolo 9 del presente regolamento;

f) articolo 7 nei termini e con le modalità stabiliti dall'articolo 3 del presente regolamento;

g) articolo 8 nei termini e con le modalità stabiliti dall'articolo 10 del presente regolamento;

h) articolo 9, fermo restando che:

1) la misurazione e la valutazione della *performance* di cui all'alinea dei commi 1 e 2 è svolta secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 3 del presente regolamento;

2) la capacità di valutazione dei propri collaboratori di cui al comma 1, lettera d), è dimostrata anche tramite una significativa differenziazione dei giudizi, valorizzando il merito e individuando le eccellenze;

3) la misurazione e la valutazione della *performance* di cui al comma 1-bis è collegata, altresì, al raggiungimento degli obiettivi individuati nelle direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione emanate dal Segretario generale della Presidenza del Consiglio dei ministri e dai Ministri o Sottosegretari delegati dal Presidente del Consiglio dei ministri, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale;

i) articolo 10, nei termini, nei limiti e con le modalità stabiliti dagli articoli 3 e 7 del presente regolamento;

l) articolo 12, nei termini, nei limiti e con le modalità stabiliti dagli articoli 5 e 11 del presente regolamento;

m) articolo 13;

n) articolo 14, nei termini, nei limiti e con le modalità stabiliti dal presente regolamento, in relazione alle peculiarità dell'ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri e alle specificità delle relative funzioni istituzionali e tenuto conto dell'articolo 5 del presente regolamento;



o) articolo 15, comma 1 e comma 2, lettere a) e c), lettera d) quanto al Piano triennale di prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190, e tenuto conto, quanto alla lettera b), che:

1) il «Piano della *performance*» è sostituito dai documenti di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 7 del presente regolamento di seguito indicati:

1.1 le linee guida del Presidente del Consiglio dei ministri per l'individuazione di indirizzi e obiettivi strategici e operativi, nonché per la definizione di indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione e di quella individuale, valevoli per l'anno successivo, che si articolano in aree strategiche;

1.2 le direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei ministri emanate dagli organi di indirizzo politico-amministrativo;

2) la «Relazione sulla *performance*» è sostituita dai documenti di cui ai commi 4 e 5 dell'articolo 7 del presente regolamento.

2. Alla Presidenza del Consiglio dei ministri sono applicabili, nei limiti e con le modalità indicati nel presente regolamento, le seguenti disposizioni del Titolo III del decreto legislativo n. 150 del 2009:

a) articolo 17;

b) articolo 18:

1) con esclusione al comma 1 delle parole da «nonché valorizzano» fino alla fine del comma e fermo restando che la Presidenza del Consiglio dei ministri promuove, altresì, le migliori *performance* attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici;

2) tenuto conto che le verifiche e le attestazioni di cui al comma 2 sono quelle previste dal presente regolamento;

c) articolo 19, tenuto conto di quanto stabilito dall'articolo 6 del presente regolamento;

d) articolo 19-bis, tenuto conto delle funzioni di impulso, indirizzo e coordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303;

e) articolo 20;

f) articolo 21;

g) articolo 22, fermo restando che l'assegnazione del premio di cui al comma 3 compete al Collegio di direzione dell'Ufficio controllo interno, trasparenza e integrità, che può avvalersi delle competenti strutture della Presidenza del Consiglio dei ministri;

h) articolo 23;

i) articolo 24;

l) articolo 25;

m) articolo 26;

n) articolo 27, con esclusione del comma 2.

Art. 3.

Disposizioni in materia di misurazione e valutazione della performance

1. La Presidenza del Consiglio dei ministri definisce e adotta, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, il sistema per la misurazione e la valutazione della *performance* delle proprie strutture, del personale dirigenziale e del personale non dirigenziale, con il quale sono individuati le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della *performance*, nonché le modalità di monitoraggio e verifica dell'andamento della *performance*.

2. La valutazione della *performance* organizzativa e individuale si svolge con cadenza annuale tramite il sistema di misurazione e valutazione della *performance* di cui al comma 1, differentemente articolato per il personale dirigenziale e per quello appartenente alle categorie A) e B) del comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri.

3. Il sistema contiene la previsione delle procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema stesso e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

4. La funzione di misurazione e valutazione delle *performance* è svolta secondo le modalità definite nel presente regolamento e nel sistema di misurazione e valutazione della *performance* di cui al comma 1 e in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Presidente del Consiglio dei ministri, dal Segretario generale della Presidenza del Consiglio dei ministri e dal Dipartimento della funzione pubblica qualora questi ultimi siano compatibili con la peculiarità dell'ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri e con la specificità delle relative funzioni istituzionali.

Art. 4.

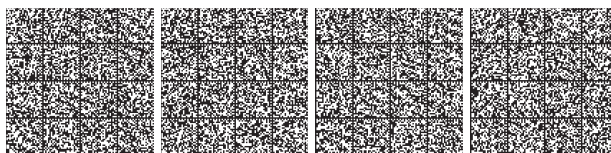
Disposizioni in materia di trasparenza

1. La Presidenza del Consiglio dei ministri pubblica sul proprio sito istituzionale, oltre ai dati, le informazioni e i documenti previsti per le altre pubbliche amministrazioni centrali dalla specifica normativa in materia, i seguenti documenti, in luogo del Piano della *performance* e della Relazione sulla *performance* di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009:

a) le linee guida per l'individuazione di indirizzi e obiettivi strategici e operativi, nonché per la definizione di indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione e di quella individuale, valevoli per l'anno successivo, di cui all'articolo 7, comma 1, del presente regolamento;

b) le direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei ministri, di cui all'articolo 7, comma 2, del presente regolamento;

c) la rendicontazione dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi di direttiva programmati e alle risorse, di cui all'articolo 7, commi 4 e 5, del presente regolamento.



Art. 5.

Funzioni di valutazione della performance

1. Le funzioni relative alla valutazione della *performance* nella Presidenza del Consiglio dei ministri sono svolte dall'Ufficio controllo interno, trasparenza e integrità ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° ottobre 2012, recante «Ordinamento delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei Ministri» e successive modificazioni.

2. Alla direzione dell'Ufficio di controllo interno, trasparenza e integrità è preposto il Collegio di direzione, composto da tre membri di cui uno con funzioni di Presidente, che svolge altresì le funzioni di Capo dell'Ufficio. Il Collegio opera in piena autonomia e con indipendenza di giudizio.

3. L'incarico conferito al Presidente del Collegio di direzione cessa al verificarsi della fattispecie di cui all'articolo 18, comma 3, della legge 23 agosto 1988 n. 400, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 3 luglio 1997, n. 520; l'incarico è rinnovabile e la sua durata massima non può eccedere comunque, complessivamente, i sei anni. Gli incarichi degli altri componenti del Collegio di direzione sono conferiti per un periodo di tre anni, ai sensi dell'articolo 19, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e sono rinnovabili una sola volta.

4. Le disposizioni di cui al comma 3 si applicano a partire dal primo rinnovo della composizione del Collegio di direzione in carica alla data di entrata in vigore del presente regolamento, fermo restando che, ai fini del computo della durata massima dei nuovi incarichi, sono considerati anche i periodi relativi agli incarichi precedentemente svolti nella medesima posizione nell'ambito del Collegio.

Art. 6.

Valorizzazione del merito

1. Al fine di assicurare la valorizzazione del merito e di individuare le eccellenze, il sistema di misurazione e valutazione, approvato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, è articolato in almeno tre fasce di rendimento e definisce il livello di *performance* ritenuto eccellente, che corrisponde al conseguimento di risultati superiori rispetto a quanto stabilito in fase di programmazione.

2. La quota di personale che si colloca nel livello di *performance* eccellente non può superare il 20 per cento del personale, sia per il livello dirigenziale che per il livello non dirigenziale.

3. La contrattazione collettiva garantisce, a parità di risorse, una maggiorazione del trattamento economico accessorio legato alla *performance* individuale del personale di cui al comma 2 in misura non superiore al 20 per cento rispetto al massimo ottenibile in assenza della maggiorazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 40, comma 3-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 7.

Il ciclo di gestione della performance nella Presidenza del Consiglio dei ministri

1. Il Presidente del Consiglio dei ministri adotta annualmente, entro il mese di ottobre, le linee guida per l'individuazione di indirizzi e obiettivi strategici e operativi, nonché per la definizione di indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione e di quella individuale, valevoli per l'anno successivo, che si articolano in aree strategiche.

2. Entro il 31 gennaio gli organi di indirizzo politico-amministrativo emanano le direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei ministri agli stessi affidate, in coerenza con le linee guida di cui al comma 1, i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e, tenuto conto delle risultanze del controllo di gestione, individuando gli indirizzi e gli obiettivi, nonché gli indicatori necessari per la misurazione della relativa attuazione.

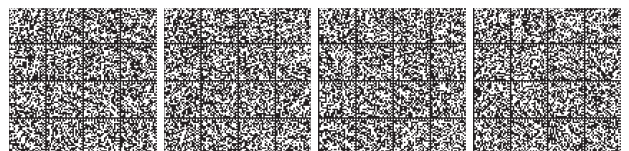
3. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo assicurano, anche per il tramite dell'Ufficio controllo interno, trasparenza e integrità, l'effettuazione, in corso di esercizio, del monitoraggio dell'attuazione degli obiettivi di cui ai commi 1 e 2, anche ai fini dell'attivazione di eventuali interventi correttivi.

4. Entro il mese di marzo, gli organi di indirizzo politico-amministrativo assicurano, contestualmente alla valutazione dei dirigenti di vertice, che siano evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, anche sulla base degli elementi forniti dall'Ufficio controllo interno, trasparenza e integrità, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi di direttiva programmati e alle risorse.

5. La rendicontazione dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi di direttiva programmati e alle risorse deve dare evidenza, in maniera chiara e schematica, del grado di raggiungimento degli obiettivi.

6. Entro il mese di giugno il Collegio di direzione dell'Ufficio controllo interno, trasparenza e integrità provvede a trasmettere al Segretario generale della Presidenza del Consiglio dei ministri una relazione schematica riepilogativa dei risultati organizzativi e individuali raggiunti da tutte le strutture dell'amministrazione rispetto ai singoli obiettivi di direttiva programmati e alle risorse. A tal fine, entro il mese di maggio le strutture della Presidenza del Consiglio dei ministri provvedono a trasmettere all'Ufficio controllo interno, trasparenza e integrità, le informazioni occorrenti per la elaborazione della predetta relazione.

7. L'integrazione tra i cicli della performance, del bilancio e della programmazione strategica prende avvio con l'emanazione, entro il 15 settembre, della direttiva per la formulazione delle previsioni di bilancio emanata ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 22 novembre 2010 che contiene anche istruzioni sulle modalità di indicazione degli obiettivi delle strutture.



8. A seguito dell'emanazione delle linee guida e dell'approvazione del progetto di bilancio di previsione, prende avvio l'*iter* di definizione delle direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei ministri.

9. L'Ufficio del bilancio e per il riscontro di regolarità amministrativo-contabile e l'Ufficio controllo interno, trasparenza e integrità garantiscono l'integrazione tra i cicli della *performance*, del bilancio e della programmazione strategica.

Art. 8.

Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi si articolano in:

a) obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto autonomo di contrattazione della Presidenza del Consiglio dei ministri e del ciclo della *performance*;

b) obiettivi annuali specifici delle strutture della Presidenza del Consiglio dei ministri ricompresi nelle annuali direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei ministri emanate dal Segretario generale della Presidenza del Consiglio dei ministri e dai Ministri o Sottosegretari delegati dal Presidente del Consiglio dei ministri in aderenza alle priorità individuate nelle aree strategiche incluse nelle annuali linee guida del Presidente del Consiglio dei ministri per l'individuazione di indirizzi e obiettivi strategici e operativi ai fini dell'emanazione delle direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei ministri.

2. Gli obiettivi sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie della Presidenza del Consiglio dei ministri;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

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

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

e) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione;

f) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 9.

Monitoraggio della performance

1. Il Collegio di direzione dell'Ufficio controllo interno, trasparenza e integrità della Presidenza del Consiglio dei ministri, opera con indipendenza e autonomia e

controlla che le eventuali variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della *performance* organizzativa e individuale siano esposte, se pertinenti, nella rendicontazione di cui all'articolo 7, comma 5, del presente regolamento.

Art. 10.

Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. La misurazione e valutazione della performance organizzativa si realizza tramite l'assegnazione, nelle direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei ministri emanate dal Segretario generale e dai Ministri o Sottosegretari delegati dal Presidente del Consiglio dei ministri, di obiettivi trasversali e comuni a più strutture.

2. Gli obiettivi di *performance* organizzativa possono riguardare:

a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;

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

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

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

e) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

f) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 11.

Soggetti

1. Nel processo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale delle strutture della Presidenza del Consiglio dei ministri intervengono:

a) il Presidente del Consiglio dei ministri;

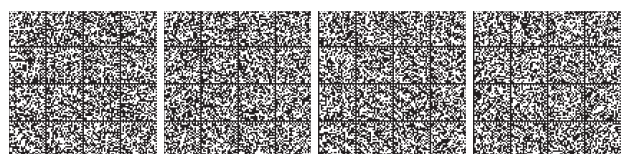
b) il Segretario generale della Presidenza del Consiglio dei ministri;

c) i Ministri e i Sottosegretari delegati dal Presidente del Consiglio dei ministri;

d) l'Ufficio controllo interno, trasparenza e integrità;

e) il Collegio di direzione dell'Ufficio controllo interno, trasparenza e integrità;

f) i dirigenti di ciascuna struttura della Presidenza del Consiglio dei ministri.



Art. 12.

Disposizioni finali

1. Il presente regolamento si applica a decorrere dal ciclo di gestione della *performance* relativo all'anno 2021.

2. È abrogato il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 maggio 2011, n. 131, le cui disposizioni continuano a trovare applicazione per il completamento delle attività di valutazione relative all'anno 2020.

Il presente decreto, munito del sigillo di Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare.

Roma, 28 dicembre 2020

Il Presidente: CONTE

Visto, *il Guardasigilli:* BONAFEDE

Registrato alla Corte dei conti il 13 gennaio 2021

Ufficio di controllo sugli atti della Presidenza del Consiglio, del Ministero della giustizia e del Ministro degli affari esteri, reg. n. 58

AVVERTENZA:

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto dall'amministrazione competente per materia, ai sensi dell'art. 10, comma 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

Note alle premesse:

— La legge 23 agosto 1988, n. 400 (Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* - Serie generale - n. 214 del 12 settembre 1988, Supplemento ordinario.

— Il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303 (Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59), è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* - Serie generale - n. 205, Supplemento ordinario, del 1° settembre 1999.

— Il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286 (Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59), è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* - Serie generale - n. 193 del 18 agosto 1999.

— Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* - Serie generale - n. 106, Supplemento ordinario, del 9 maggio 2001.

— La legge 4 marzo 2009, n. 15 (Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti) è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* - Serie generale - n. 53 del 5 marzo 2009.

— Si riporta il comma 3 dell'art. 74 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni):

«3. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri sono determinati, in attuazione dell'art. 2, comma 5, della legge 4 marzo 2009, n. 15, limiti e modalità di applicazione delle disposizioni, anche inderogabili, del presente decreto alla Presidenza del Consiglio dei ministri, anche con riferimento alla definizione del comparto autonomo di

contrattazione collettiva, in considerazione della peculiarità del relativo ordinamento, che discende dagli articoli 92 e 95 della Costituzione. Fino alla data di entrata in vigore di ciascuno di tali decreti, alla Presidenza del Consiglio dei ministri continua ad applicarsi la normativa previgente.»

— La legge 31 dicembre 2009, n. 196 (Legge di contabilità e finanza pubblica), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* - Serie generale - n. 303, Supplemento ordinario, del 31 dicembre 2009.

— La legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* - Serie generale - n. 265 del 13 novembre 2012.

— Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni), è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* - Serie generale - n. 80 del 5 aprile 2013.

— La legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* - Serie generale - n. 187 del 13 agosto 2015.

— Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* - Serie generale - n. 132 dell'8 giugno 2016.

— Il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* - Serie generale - n. 129 del 4 giugno 2013.

— Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 maggio 2011, n. 131 (Regolamento recante attuazione della previsione dell'art. 74, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in relazione ai Titoli II e III del medesimo decreto legislativo) è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* - Serie generale - n. 181 del 5 agosto 2011.

— Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 22 novembre 2010 (Disciplina dell'autonomia finanziaria e contabile della Presidenza del Consiglio dei ministri) è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* - n. 286 del 7 dicembre 2010.

— Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° ottobre 2012 (Ordinamento delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei ministri), è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 288 dell'11 dicembre 2012.

Note all'art. 1:

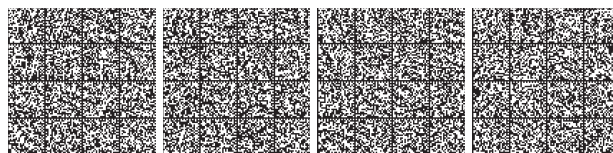
— I titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 concernono, rispettivamente «Misurazione, valutazione e trasparenza della performance» e «Merito e premi».

Note all'art. 2:

— Si riportano gli articoli 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 19-bis, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 e 27 del citato decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150:

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

«Art. 3 (*Principi generali*). — 1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.



2. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità indicate nel presente Titolo e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

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

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

5. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi 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.

5-bis. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera f-*quinquies*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente decreto.

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

«Art. 4 (*Ciclo di gestione della performance*). — 1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'art. 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

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

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10;

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

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

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

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

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.»

«Art. 5 (*Obiettivi e indicatori*). — 01. Gli obiettivi si articolano in:

a) obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell'art. 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;

b) obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione, individuati, in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell'art. 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nel Piano della performance di cui all'art. 10.

1. Gli obiettivi di cui al comma 01, lettera a), sono determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Per gli enti territoriali, il decreto di cui al primo periodo è adottato previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'art. 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131. Gli obiettivi di cui al comma 01, lettera b), sono programmati, in coerenza con gli obiet-

tivi generali, su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. Nelle more dell'adozione delle linee guida di determinazione degli obiettivi generali, ogni pubblica amministrazione programma e definisce i propri obiettivi, secondo i tempi stabiliti per l'adozione del Piano di cui all'art. 10, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento.

1-bis. Nel caso di gestione associata di funzioni da parte degli enti locali, su base volontaria ovvero obbligatoria ai sensi dell'art. 14 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, gli obiettivi specifici relativi all'espletamento di tali funzioni sono definiti unitariamente.

1-ter. Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa.

2. Gli obiettivi sono:

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

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

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

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

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

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

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.»

«Art. 6 (*Monitoraggio della performance*). — 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'art. 14, comma 4, lettera c).»

«Art. 7 (*Sistema di misurazione e valutazione della performance*).

— 1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

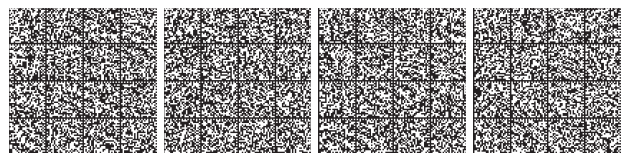
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

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

b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9;

c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis.

2-bis. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valuta-



zione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.»

«Art. 8 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa). — 1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;

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

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

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

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

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

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

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

1-bis. Le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica, tenendo conto anche delle esperienze di valutazione svolte da agenzie esterne di valutazione, ove previste, e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'art. 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, con particolare riguardo all'ambito di cui alla lettera g) del comma 1.»

«Art. 9 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale). — 1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'art. 7, è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

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

1-bis. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'art. 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.

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

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

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

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.»

«Art. 10 (Piano della performance e Relazione sulla performance). — 1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli

obiettivi strategici ed operativi di cui all'art. 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'art. 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'art. 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del citato decreto legislativo.

1-ter. Il Piano della performance di cui al comma 1, lettera a), è predisposto a seguito della presentazione alle Camere del documento di economia e finanza, di cui all'art. 10 della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Piano delle performance è adottato non oltre il termine di cui al comma 1, lettera a), in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione di cui all'art. 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'art. 19 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91.

2.

3.

4.

5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'art. 12, comma 1, lettera c), l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del periodo precedente. In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica.»

«Art. 12 (Soggetti). — 1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono:

a) il Dipartimento della funzione pubblica titolare delle funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento, esercitate secondo le previsioni del decreto adottato ai sensi dell'art. 19, comma 10, del decreto-legge n. 90 del 2014;

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

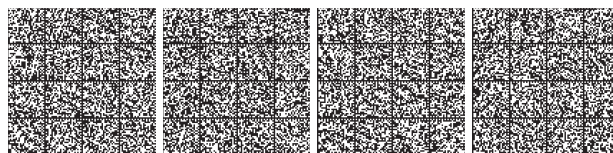
c) l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione;

d) i dirigenti di ciascuna amministrazione.»

«Art. 13 (Autorità nazionale anticorruzione). — 1. La Commissione istituita in attuazione dell'art. 4, comma 2, lettera f), della legge 4 marzo 2009, n. 15, e ridenominata Autorità nazionale anticorruzione ai sensi dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, opera in posizione di indipendenza di giudizio e di valutazione e in piena autonomia, in collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e con il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ed eventualmente in raccordo con altri enti o istituzioni pubbliche.

2. Mediante intesa tra la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'Anci, l'Upi e l'Autorità sono definiti i protocolli di collaborazione per la realizzazione delle attività di cui ai commi 6 e 8.

3. L'Autorità è organo collegiale composto dal presidente e da quattro componenti scelti tra esperti di elevata professionalità, anche estranei all'amministrazione, con comprovate competenze in Italia e all'estero, sia nel settore pubblico che in quello privato, di notoria indipendenza e comprovata esperienza in materia di contrasto alla corruzione. Il presidente e i componenti sono nominati, tenuto conto del principio delle



pari opportunità di genere, con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, previo parere favorevole delle Commissioni parlamentari competenti espresso a maggioranza dei due terzi dei componenti. Il presidente è nominato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con il Ministro della giustizia e il Ministro dell'interno; i componenti sono nominati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione. Il presidente e i componenti dell'Autorità non possono essere scelti tra persone che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nei tre anni precedenti la nomina e, in ogni caso, non devono avere interessi di qualsiasi natura in conflitto con le funzioni dell'Autorità. I componenti sono nominati per un periodo di sei anni e non possono essere confermati nella carica.

4. La struttura operativa dell'Autorità è diretta da un Segretario generale nominato con deliberazione dell'Autorità medesima tra soggetti aventi specifica professionalità ed esperienza gestionale-organizzativa nel campo del lavoro pubblico. L'Autorità definisce con propri regolamenti le norme concernenti il proprio funzionamento. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Autorità può avvalersi di non più di 10 esperti di elevata professionalità ed esperienza sui temi della prevenzione e della lotta alla corruzione, con contratti di diritto privato di collaborazione autonoma. Può inoltre richiedere indagini, accertamenti e relazioni all'Ispettorato per la funzione pubblica.

5.

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

a);

b);

c);

d);

e) adotta le linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 10, comma 8, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;

f);

g);

h);

l);

m);

n);

o);

p).

7.

8. Presso l'Autorità è istituita la Sezione per l'integrità nelle amministrazioni pubbliche con la funzione di favorire, all'interno delle amministrazioni pubbliche, la diffusione della legalità e della trasparenza e sviluppare interventi a favore della cultura dell'integrità. La Sezione promuove la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche; a tale fine predispone le linee guida del Programma triennale per l'integrità e la trasparenza di cui art. 11, ne verifica l'effettiva adozione e vigila sul rispetto degli obblighi in materia di trasparenza da parte di ciascuna amministrazione.

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

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

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

12. Il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca di cui al Capo I del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto del presente decreto.

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

«Art. 14 (*Organismo indipendente di valutazione della performance*). — 1. Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance. Il Dipartimento della funzione pubblica assicura la corretta istituzione e composizione degli Organismi indipendenti di valutazione.

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

2-bis. L'Organismo indipendente di valutazione della performance è costituito, di norma, in forma collegiale con tre componenti. Il Dipartimento della funzione pubblica definisce i criteri sulla base dei quali le amministrazioni possono istituire l'Organismo in forma monocratica.

2-ter. Il Dipartimento della funzione pubblica individua i casi in cui sono istituiti Organismi in forma associata tra più pubbliche amministrazioni.

3.

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della funzione pubblica;

c) valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9, comma 1, lettera d), nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

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

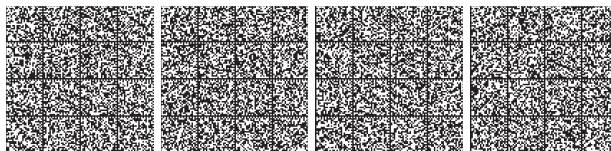
f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'art. 19, comma 10, del decreto-legge n. 90 del 2014;

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

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

4-bis. Gli Organismi indipendenti di valutazione esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'art. 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'art. 7.

4-ter. Nell'esercizio delle funzioni di cui al comma 4, l'Organismo indipendente di valutazione ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito senza ritardo. L'Organismo ha altresì accesso



diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'amministrazione. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, l'Organismo indipendente di valutazione effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti.

5. abrogato.

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

7. abrogato.

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

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

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

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

«Art. 15 (*Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo*). — 1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

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

a) emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;

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

c) verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;

d) definisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 11, nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.»

«Art. 17 (*Oggetto e finalità*). — 1. Le disposizioni del presente titolo recano strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

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

«Art. 18 (*Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance*). 1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.»

«Art. 19 (*Criteri per la differenziazione delle valutazioni*). 1. Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

2. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.»

«Art. 19-bis (*Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali*).

— 1. I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo.

2. Ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'art. 8, comma 1, lettere c) ed e).

3. Gli utenti interni alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dall'Organismo indipendente di valutazione.

4. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui ai commi da 1 a 3 sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.

5. L'organismo indipendente di valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 14, comma 4, lettera c).»

«Art. 20 (*Strumenti*). — 1. Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità sono:

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

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

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

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

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

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

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

«Art. 21 (*Bonus annuale delle eccellenze*). — 1. Ogni amministrazione pubblica, nell'ambito delle risorse di cui al comma 3-bis dell'art. 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, può attribuire un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza.

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

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

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

«Art. 22 (*Premio annuale per l'innovazione*). — 1. Ogni amministrazione pubblica istituisce un premio annuale per l'innovazione, di valore pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza, di cui all'art. 21, per ciascun dipendente premiato.

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

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

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

«Art. 23 (*Progressioni economiche*). — 1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

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



«Art. 24 (*Progressioni di carriera*). — 1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

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

«Art. 25 (*Attribuzione di incarichi e responsabilità*). — 1. Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.

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

«Art. 26 (*Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale*). — 1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono e valorizzano i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:

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

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

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

«Art. 27 (*Premio di efficienza*). — 1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'art. 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

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

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

Note all'art. 4:

— Per l'art. 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009, si veda nelle note all'art. 2

Note all'art. 5:

— Si riporta il comma 3 dell'art. 18, della legge 23 agosto 1988 n. 400:

«3. I decreti di nomina del segretario generale, del vicesegretario generale, dei capi dei dipartimenti e degli uffici di cui all'art. 21 cessano di avere efficacia dalla data del giuramento del nuovo Governo. Il segretario generale, il vicesegretario generale ed i capi dei dipartimenti e degli uffici di cui all'art. 21, ove pubblici dipendenti e non appartenenti al ruolo della Presidenza del Consiglio dei ministri, sono collocati fuori ruolo nelle amministrazioni di provenienza. Sono del pari collocati obbligatoriamente fuori ruolo nelle amministrazioni di appartenenza, oltre agli esperti di cui all'art. 3 della legge 8 marzo 1999, n. 50, i vice capi delle strutture che operano nelle aree funzionali relative al coordinamento dell'attività normativa ed amministrativa del Governo, al coordinamento degli affari economici, alla promozione dell'innovazione nel settore pubblico e coordinamento del lavoro pubblico, nonché il dirigente generale della polizia di Stato preposto all'Ispettorato generale che è adibito alla sicurezza del Presidente e delle sedi del Governo e che, per quanto attiene al suo speciale impiego, dipende funzionalmente dal Segretario generale.».

— Si riporta l'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 3 luglio 1997, n. 520:

«Art. 3 (*Cessazione dell'affidamento*). — 1. Nei casi di cui all'art. 18, comma 3, della legge, i capi dei dipartimenti o i loro reggenti conservano, secondo la prescrizione di cui all'art. 3, comma 1, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 293, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 1994, n. 444, le attribuzioni connesse alla sicurezza sul lavoro, nonché le attribuzioni esercitate in via di ordinaria amministrazione e, in particolare, quelle di carattere istruttorio e quelle attinenti ad atti vincolati, salva diversa disposizione del segretario generale e comunque per non più di 45 giorni dalla data di giuramento del nuovo Governo.».

— Si riporta il comma 4 dell'art. 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001:

«4. Gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 o, in misura non superiore al 70 per cento della relativa dotazione, agli altri dirigenti appartenenti ai medesimi ruoli ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6.».

Note all'art. 6:

— Si riporta il comma 3-ter dell'art. 40 (Contratti collettivi nazionali e integrativi), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165:

«3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art. 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.».

Note all'art. 8:

— Si riporta l'art. 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286:

«Art. 8 (*Direttiva annuale del Ministro*). — 1. La direttiva annuale del Ministro di cui all'art. 14, del decreto n. 29, costituisce il documento base per la programmazione e la definizione degli obiettivi delle unità dirigenziali di primo livello. In coerenza ad eventuali indirizzi del Presidente del Consiglio dei ministri, e nel quadro degli obiettivi generali di parità e pari opportunità previsti dalla legge, la direttiva identifica i principali risultati da realizzare, in relazione anche agli indicatori stabiliti dalla documentazione di bilancio per centri di responsabilità e per funzioni-obiettivo, e determina, in relazione alle risorse assegnate, gli obiettivi di miglioramento, eventualmente indicando progetti speciali e scadenze intermedie. La direttiva, avvalendosi del supporto dei servizi di controllo interno di cui all'art. 6, definisce altresì i meccanismi e gli strumenti di monitoraggio e valutazione dell'attuazione.

2. Il personale che svolge incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 19, commi 3 e 4, del decreto n. 29, eventualmente costituito in conferenza permanente, fornisce elementi per l'elaborazione della direttiva annuale.».

Note all'art. 12:

— Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 maggio 2011, n. 131, abrogato dal presente regolamento e pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 181 del 05-08-2011, recava: «Regolamento recante attuazione della previsione dell'art. 74, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in relazione ai Titoli II e III del medesimo decreto legislativo».

21G00003

