Governo italiano

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione

Schema di decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni

TITOLO I
PRINCIPI GENERALI art. 1

TITOLO II
MISURAZIONE, VALUTAZIONE E
TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE artt. 2- 15

CAPO I
Disposizioni generali
CAPO II
Il ciclo di gestione della performance
CAPO III
Trasparenza e rendicontazione della performance
CAPO IV
Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance

TITOLO III
MERITO E PREMI artt. 16 - 30

CAPO I
Merito
CAPO II
Premi

TITOLO IV
AZIONE COLLETTIVA CONTRO LE INEFFICIENZE
DELLE AMMINISTRAZIONI E DEI CONCESSIONARI
DI SERVIZI PUBBLICI artt. 31 - 36

TITOLO V
NUOVE NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE
DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE
artt. 37 - 81

CAPO I
Principi generali
CAPO II
Dirigenza Pubblica
CAPO III
Uffici, piante organiche, mobilità, accessi
CAPO IV
Contrattazione collettiva nazionale e integrativa
CAPO V
Sanzioni disciplinari
e responsabilità dei dipendenti pubblici

TITOLO VI
NORME FINALI art. 83

Il Presidente della Repubblica

Visti gli articoli 76, 87 e 117 della Costituzione**;**

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

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

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, recante "Riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59" e successive modificazioni;

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

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, recante "Codice in materia di protezione dei dati personali" e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante "Codice dell'amministrazione digitale", e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246";.

Vista la direttiva dei Ministri per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e per le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata nella G.U. 27 luglio 2007, n.173, recante "Misure per attuare la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 giugno 2008, recante "Delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia pubblica amministrazione e innovazione al Ministro senza portafoglio, on. prof. Renato Brunetta"**;**

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri in data ……

Acquisita l'intesa della Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 relativamente all'attuazione delle disposizioni di cui agli articoli 3, comma 2, lettera a), 4, 5 e 6 della legge n. 15 del 2009, nonché il parere della medesima Conferenza relativamente all'attuazione delle restanti disposizioni della citata legge nella seduta del…..**;**

Acquisiti i pareri delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri in data **……**

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

EMANA

il seguente decreto legislativo:

TITOLO I

PRINCIPI GENERALI

Art. 1

(Oggetto e finalità)

1. In attuazione degli articoli da 2 a 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15, le disposizioni del presente decreto recano una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di azione collettiva a tutela di interessi giuridicamente rilevanti, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare.

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

TITOLO II

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

CAPO I
Disposizioni generali

Art. 2
(Oggetto e finalità)

1. Le disposizioni contenute nel presente titolo disciplinano il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche 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 e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dall'Autorità di cui all'articolo 13.

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

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

5. Il rispetto delle disposizioni del presente titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance

CAPO II
Il ciclo di gestione della performance

Art. 4
(Ciclo di gestione della performance)

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 1, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti 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 comunicazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi indicatori e valori;
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 ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 5
(Obiettivi e indicatori)

1. Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dalle amministrazioni in seguito ad un confronto tra gli organi di indirizzo politico-amministrativo e i vertici dell'amministrazione e tra questi ultimi ed i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative, con il coinvolgimento dei dipendenti.

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 produttività;
d) riferibili ad un arco temporale determinato;
e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da *standard* definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 6
(Monitoraggio della performance)

1. Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento della performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

2. Ai fini di cui al comma 1, gli organi di indirizzo politico amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.

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

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo gli indirizzi adottati dall'Autorità di cui all'articolo 13:

a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;

b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti.

Art. 8
(Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

a) l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse finanziarie;
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.

Art. 9
(Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale)

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

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

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

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 annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance, con aggiornamento annuale, da adottare in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria, che 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 individuali assegnati al personale dirigenziale e non ed i relativi indicatori;

b) un documento, da adottare entro il 30 aprile, denominato Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.

2. I documenti di cui alle lettere a) e b) sono immediatamente trasmessi all'Autorità di cui all'articolo 13.

3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.

4. Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance sostituisce la direttiva annuale del Ministro, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

5. In caso di mancata adozione o di mancato aggiornamento annuale del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti responsabili e l'amministrazione non può precedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

CAPO III
Trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 11
(La trasparenza della performance)

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

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

a) un adeguato livello di trasparenza della performance, anche sulla base delle linee guida elaborate dall'Autorità di cui all'articolo 13;

b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

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

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

5. Ogni amministrazione presenta il Piano e la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza.

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

7. Si applica quanto disposto all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 come modificato dall'articolo 4, comma 9, della legge n.15 del 2009.

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

a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;
b) il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10;
c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
e) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all' articolo 14;
f) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
g) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;

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

9. In caso di mancata adozione, aggiornamento e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al comma 7 è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti responsabili.

CAPO IV
Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance

Art. 12
(Soggetti)

1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono:

a) un organismo centrale denominato Autorità indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13;
b) gli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14;
c) l'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione;
d) i dirigenti di ciascuna amministrazione.

Art. 13
(Autorità indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche)

1. E' istituita l'Autorità indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di seguito denominata "Autorità", che opera in posizione di indipendenza di giudizio e di valutazione e in piena autonomia, in collaborazione con il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed eventualmente in raccordo con altri enti o istituzioni pubbliche, con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione, di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale, informando annualmente il Ministro per l'attuazione del programma di Governo sull'attività svolta.

2. L'Autorità è organo collegiale composto da cinque componenti scelti tra esperti di elevata professionalità e di chiara fama, anche estranei all'amministrazione con comprovate competenze in Italia e all'Estero, sia nel settore pubblico che in quello privato in tema di servizi pubblici, management, misurazione della performance, nonché di gestione e valutazione del personale. I componenti sono nominati, nel rispetto del principio delle pari opportunità di genere, con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione di concerto con il Ministro per l'attuazione del programma di Governo, previo parere favorevole delle Commissioni parlamentari competenti espresso a maggioranza dei due terzi dei componenti. I componenti 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 possono essere confermati una sola volta. In occasione della prima seduta, convocata dal componente più anziano di età, i componenti eleggono nel loro ambito il Presidente dell'Autorità indipendente. All'atto dell'accettazione della nomina, se dipendenti da pubblica amministrazione o magistrati in attività di servizio sono collocati fuori ruolo e, se professori universitari, sono collocati in aspettativa senza assegni.

3. La struttura operativa dell'Autorità è diretta da un direttore generale nominato con deliberazione dell'Autorità medesima. L'Autorità definisce con propri regolamenti le norme concernenti il funzionamento e l'autonoma gestione finanziaria e determina, altresì, i contingenti di personale di cui avvalersi entro il limite massimo di 40 unità. Alla copertura dei posti si provvede mediante personale di altre amministrazioni in posizione di comando o fuori ruolo ovvero mediante personale con contratto a tempo determinato, si applica la disposizione di cui all'articolo 17, comma 4, della legge 15 maggio 1997, n.127. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Autorità può avvalersi di non più di 10 esperti di elevata professionalità ed esperienza sui temi della misurazione e della valutazione della performance e della prevenzione e della lotta alla corruzione, con contratti di diritto privato di collaborazione autonoma. L'Autorità, previo accordo con il Presidente dell'ARAN, può altresì avvalersi del personale e delle strutture dell'ARAN. Può inoltre richiedere indagini, accertamenti e relazioni all'Ispettorato per la funzione pubblica.

4. L'Autorità indirizza, coordina e sovrintende all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione da parte degli Organismi indipendenti di cui all'articolo 14 e delle altre Agenzie di valutazione; a tal fine:

a) promuove sistemi e metodologie finalizzati al miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche;
b) assicura la trasparenza dei risultati conseguiti,
c) confronta le performance rispetto a standard ed esperienze, nazionali e internazionali;
d) favorisce, nella pubblica amministrazione, la cultura della trasparenza anche attraverso strumenti di prevenzione e di lotta alla corruzione;
e) favorisce la cultura delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative.

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

a) fornisce supporto tecnico e metodologico all'attuazione delle varie fasi del ciclo di gestione della performance;
b) definisce la struttura e le modalità di redazione del Piano e della Relazione di cui all'articolo 10;
c) verifica la corretta predisposizione del Piano e della Relazione sulla Performance delle amministrazioni centrali e, a campione, analizza quelli degli Enti territoriali, formulando osservazioni e specifici rilievi;
d) definisce i parametri e i modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7;
e) adotta le linee guida per la predisposizione dei Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11, comma 7, lettera a);
f) adotta le linee guida per la definizione degli Strumenti per la qualità dei servizi pubblici;
g) definisce i requisiti per la nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 14;

h) promuove analisi comparate della performance delle amministrazioni pubbliche sulla base di indicatori di andamento gestionale e la loro diffusione attraverso la pubblicazione nei siti istituzionali ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;

i) redige la graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali di cui all'articolo 40, comma 3-*quater,* del decreto legislativo n.165 del 2001; a tal fine svolge adeguata attività istruttoria e può richiedere alle amministrazioni dati, informazioni e chiarimenti;

j) promuove iniziative di confronto con i cittadini, le imprese e le relative associazioni rappresentative; le organizzazioni sindacali e le associazioni professionali; le associazioni rappresentative delle amministrazioni pubbliche; gli organismi di valutazione di cui all'articolo 14 e quelli di controllo interni ed esterni alle amministrazioni pubbliche;

k) definisce un programma di sostegno a progetti innovativi e sperimentali, concernenti il miglioramento della performance attraverso le funzioni di misurazione, valutazione e controllo;

l) predispone, in collaborazione con il CNEL, una relazione annuale sulla performance delle amministrazioni centrali e ne garantisce la diffusione attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;

m) sviluppa ed intrattiene rapporti di collaborazione con analoghe strutture a livello europeo ed internazionale;

n) realizza e gestisce, in collaborazione con il CNIPA il portale della trasparenza che contiene i piani e le relazioni di performance delle amministrazioni pubbliche.

6. L'Autorità provvede al coordinamento, al supporto operativo e al monitoraggio delle attività di cui all'articolo 11, comma 2, del decreto legislativo n. 286 del 1999, come modificato dall'articolo 28 del presente decreto.

7. Presso l'Autorità è istituito la Sezione per l'integrità nelle amministrazioni pubbliche con la funzione di favorire, all'interno della 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 tal fine predispone le linee guida del Programma triennale per l'integrità e la trasparenza di cui articolo 11, ne verifica l'effettiva adozione e vigila sul rispetto degli obblighi in materia di trasparenza da parte di ciascuna amministrazione.

8. 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.

9. Dopo cinque anni, dalla data di costituzione, l'Autorità commissiona 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 modifiche dei propri compiti. L'esito della valutazione e le eventuali raccomandazioni sono trasmesse al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e da questi presentate al Consiglio dei Ministri .

10. 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 dell'Autorità e fissati i compensi per i componenti.

Art. 14
(Organismo indipendente di valutazione della performance)

1. Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.

2. L' Organismo di cui al comma 1, sostituisce i servizi di controllo interno di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n.286 del 1999, e ne assorbe le relative funzioni.

3. L'Organismo indipendente di valutazione è nominato, su conforme parere dell'Autorità di cui all'articolo 13 dall'organo di indirizzo politico dell'amministrazione per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta..

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance, oltre alle attività di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo n. 286 del 1999, svolge le seguenti attività:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e all'Autorità di cui all'articolo 13;
c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
e) è responsabile, sulla base dei principi e delle metodologie adottate dall'amministrazione della valutazione annuale della dirigenza di vertice e dell'attribuzione ad essa dei premi di cui al Titolo III;
f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'Autorità di all' articolo 13;
g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo.

5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dall'Autorità di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Autorità.

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

7. L'Organismo indipendente di valutazione è costituito da 3 componenti dotati di requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.

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

9. I membri dell'Organismo indipendente di valutazione svolgono le funzioni e i compiti di loro competenza in piena autonomia.

10. I componenti dell'organismo indipendente devono possedere una specifica professionalità ed esperienza ed i loro curricula sono comunicati all'Autorità di cui all'articolo 13.

11. Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.

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

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 gli indirizzi;
b) definisce il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10 e i relativi aggiornamenti annuali;
c) garantisce la veridicità della performance organizzativa ed individuale conseguita;
d) definisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.

TITOLO III
MERITO E PREMI

Art. 16
(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.

Art. 17

(Valorizzazione del merito ed incentivazione della performance)

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.

2. È vietata la distribuzione di premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Art. 18

(Criteri e modalità per il riconoscimento del merito)

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. È fatto divieto di distribuire gli incentivi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi estranei al processo di valutazione della performance.

Art. 19

(Criteri per la differenziazione delle valutazioni)

1. In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del presente decreto, formula una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale.

2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:

a) il 25 per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del 100 per cento del trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
b) il 50 per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50 per cento del trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
c) il restante 25 per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

3. Per i dirigenti si applicano i criteri di formazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio di cui al comma 2, con riferimento alla retribuzione di risultato.

Art. 20

(Strumenti)

1. Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:

a) il bonus annuale delle eccellenze, di cui all'articolo 21 ;
b) il premio annuale per l'innovazione, di cui all'articolo 22;
c) le progressioni economiche, di cui all'articolo 23;
d) le progressioni di carriera, di cui all'articolo 24;
e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'articolo 25;
f) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'articolo 26.

Art. 21
(Bonus annuale delle eccellenze)

1. È istituito il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta nelle rispettive graduatorie di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a). Il bonus è assegnato alle performance eccellenti individuate in un massimo del 5 per cento del personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella predetta fascia di merito alta.

2. In ogni caso il bonus annuale attribuito al personale non può essere inferiore al 10 per cento nè eccedere il 30 per cento della retribuzione complessiva.

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

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

Art. 22
(Premio annuale per l'innovazione)

1. Ogni amministrazione pubblica istituisce un premio annuale per l'innovazione, di valore pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza, di cui all'articolo 21, per ciascun dipendente premiato.

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

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

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

Art. 23
(Progressioni economiche)

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 66 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

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

3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

4. La collocazione nella fascia di merito bassa, di cui all'articolo 19, comma 2, lettera c), per tre anni consecutivi è un criterio rilevante di demerito ai fini delle progressioni economiche nonché attestazione di insufficiente rendimento.

Art. 24
(Progressioni di carriera)

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 66 del presente decreto, le amministrazioni pubbliche coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50 per cento a favore del personale interno.

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

3. La collocazione nella fascia di merito alta, di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini della progressione di carriera.

4. La collocazione nella fascia di merito bassa, di cui all'articolo 19, comma 2, lettera c), per tre anni consecutivi è un criterio rilevante di demerito ai fini delle progressioni di carriera nonché attestazione di insufficiente rendimento.

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 prodotti.

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

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. L'accesso ai percorsi di cui al comma 1 è riservato al personale che si è collocato nella fascia di merito alta nelle graduatorie di cui all'articolo 19.

Art. 27
(Premio di efficienza)

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

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

Art. 28
(Qualità dei servizi pubblici)

1. All'articolo 11 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286 del 1999, il comma 2 è sostituito dal seguente:"2. Le modalità di definizione, adozione e pubblicizzazione degli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi, le

condizioni di tutela degli utenti, nonché i casi e le modalità di indennizzo automatico e forfettario all'utenza per mancato rispetto degli standard di qualità sono stabilite con direttive, aggiornabili annualmente, del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta dell'Autorità per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche. Per quanto riguarda i servizi erogati direttamente o indirettamente dalle regioni e dagli enti locali, si provvede con atti di indirizzo e coordinamento adottati d'intesa con la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, su proposta dell'Autorità per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche.".

Art. 29
(Abrogazioni)

1.Sono abrogate le seguenti disposizioni del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286 del :

a) l'articolo 1, comma 6;
b) l'articolo 4, comma 2, terzo periodo;
c) l'articolo 5;
d) l'articolo 6, comma 2;
e) l'articolo 7, comma 3;
f) l'articolo 11, comma 3.

Art. 30
(Inderogabilità)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 74, le disposizioni del presente Capo hanno carattere imperativo, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nei contratti collettivi ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, comma 2, del Codice civile.

TITOLO IV

AZIONE COLLETTIVA NEI CONFRONTI DELLE AMMINISTRAZIONI E DEI CONCESSIONARI DI SERVIZI PUBBLICI

Art. 31
(Presupposti dell'azione e legittimazione ad agire)

1. Ogni interessato può agire in giudizio nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici, se dalla violazione di standard qualitativi ed economici stabiliti dalle autorità preposte alla regolazione e al controllo del settore, o degli obblighi contenuti nelle Carte dei servizi, dall'omesso esercizio di poteri di vigilanza, di controllo o sanzionatori da parte di un'amministrazione, dalla violazione dei termini o dalla mancata emanazione di atti amministrativi generali derivi la lesione di interessi giuridicamente rilevanti per una pluralità di utenti e consumatori, al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione del servizio.

2. Ricorrendo i presupposti di cui al comma 1, l'azione può essere proposta anche da associazioni o comitati a tutela degli interessi dei propri associati.

3. L'azione non è diretta ad ottenere il risarcimento del danno provocato dagli atti e dai comportamenti di cui al comma 1, per il quale restano fermi i rimedi ordinari.

Art. 32
(Modifica all'articolo 23-bis della legge 6 dicembre 1971, n. 1034)

1. Al comma 1 dell'articolo 23-*bis* della legge 6 dicembre 1971, n. 1034, dopo la lettera *g),* è inserita la seguente:

"*g-bis)* i comportamenti delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici avverso i quali può proporsi l'azione di cui alla lettera l) del comma 2 dell'articolo 4 della legge 4 marzo 2009, n. 15".

Art. 33
(Giudizio)

1. Il ricorso è preceduto da una diffida all'amministratore o al concessionario ad assumere, entro il termine di trenta giorni, le iniziative utili alla soddisfazione degli interessati; l'azione può essere proposta se, nel termine assegnato, l'amministrazione o il concessionario non provvede o provvede in modo parziale o inadeguato, e comunque non oltre un anno dopo la proposizione della diffida.

2.La diffida deve essere notificata all'organo di vertice dell'amministrazione o del concessionario, i quali, nel predetto termine, adottano le iniziative opportune per garantire che siano assunte idonee misure..

3. Il giudizio è devoluto alla giurisdizione esclusiva e di merito del giudice amministrativo e ad esso si applicano le disposizioni di cui all'articolo 23-*bis* della legge 6 dicembre 1971, n. 1034, come modificato dall'articolo 32.

4. Il giudice dispone che del ricorso sia data adeguata pubblicità sui mezzi di informazione, sul sito istituzionale del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, nonché sul sito istituzionale dell'amministrazione o del concessionario intimati, a cura e spese di questi ultimi.

5. Il giudice può disporre la prova testimoniale.

Art. 34
(Rapporti con le competenze di regolazione e controllo)

1. L'azione nei confronti di un concessionario di servizi pubblici non può essere proposta o proseguita se un organismo con funzione di regolazione e di controllo istituito con legge dello Stato e preposto al settore interessato instaura un procedimento volto ad accertare le medesime inefficienze oggetto dell'azione di cui all'articolo 31.

2. In tal caso il giudice rileva l'improcedibilità del ricorso.

Art. 35
(Sentenza)

1. Il giudice ordina con la sentenza all'amministrazione o al concessionario di porre in essere le misure idonee a porre rimedio alle violazioni, alle omissioni o ai mancati adempimenti di cui all'articolo 31, comma 1.

2. Il giudice ordina che la sentenza che definisce il giudizio sia pubblicata, a cura e spese della parte soccombente, sul sito istituzionale del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, sul sito istituzionale del soggetto regolatore del servizio, ove esistente, e sul sito istituzionale dell'amministrazione o del concessionario che sono stati parte del giudizio.

3. La sentenza definitiva che accoglie la domanda nei confronti di una pubblica amministrazione individua i soggetti responsabili delle violazioni accertate ed è comunicata all'Autorità di cui all'articolo 13, all'Organismo indipendente di cui all'articolo 14, alla Corte dei conti, nonché agli organi preposti all'avvio del giudizio disciplinare e a quelli deputati alla valutazione dei dirigenti coinvolti, per l'adozione dei provvedimenti di loro competenza.

4. Le misure adottate per ottemperare alla sentenza definitiva sono pubblicate sul sito istituzionale del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e sul sito istituzionale dell'amministrazione o del concessionario che sono stati parte del giudizio

Art. 36
(Commissariamento)

1. Nei casi di perdurante inottemperanza di una pubblica amministrazione, il giudice può nominare un commissario al quale affida il compito di adottare le misure idonee ad eliminare le violazioni riscontrate.
2. Durante il periodo del commissariamento disposto ai sensi del comma 1, i soggetti per i quali la sentenza ha accertato il concorso a cagionare l'inefficienza o la carenza organizzativa non hanno diritto alla retribuzione di risultato.
3. Il provvedimento che dispone il commissariamento, nonché la relazione conclusiva del commissario sulla propria attività sono comunicati all'Autorità di cui all'articolo 13 nonché all'Organismo indipendente di cui all'articolo 14.

TITOLO V

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

CAPO I

Principi generali

Art. 37
(Oggetto, ambito e finalità)

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

Art. 38
(Modifiche all'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

1. All'articolo 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 2, alla fine del primo periodo, sono aggiunte le seguenti parole: "che costituiscono disposizioni a carattere imperativo.";
b) al comma 3, dopo le parole: "mediante contratti collettivi", sono aggiunte le seguenti: "e salvo i casi previsti dal comma 3-*ter* dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-*bis*,";
c) dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:
"3-*bis*. Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del Codice civile.

Art. 39

(Modifica all'articolo 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

1. All'articolo 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le

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

Art. 40

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

1. All'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, dopo il comma 4, è inserito il seguente: "4-*bis*. Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti."

Art. 41
(Modifica all'articolo 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

1. L'articolo 9, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è il sostituito dal seguente:
"1. I contratti collettivi nazionali disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione."

Capo II
Dirigenza pubblica

Art. 42

(Oggetto, ambito di applicazione e finalità)

1. Le disposizioni del presente capo modificano la disciplina della dirigenza pubblica per conseguire la migliore organizzazione del lavoro e assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, utilizzando anche i criteri di gestione e di valutazione del settore privato, al fine di realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico, di

favorire il riconoscimento di meriti e demeriti, e di rafforzare il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nel rispetto della giurisprudenza costituzionale in materia, regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico degli organi di governo in ambito amministrativo.

Art. 43

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

1. All'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modifiche:

a) dopo la lettera a) è inserita la seguente: "a-*bis*) propongono i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4;";
b) dopo la lettera l) è inserita la seguente: "l-*bis)* concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;".

Art. 44

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

1. All'articolo 17, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sono apportate le seguenti modifiche:

a) dopo la lettera d) è inserita la seguente: "d-*bis)* concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4;"
b) alla lettera e), sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 16, comma 1, lettera l-*bis*.";

c) dopo la lettera e) è inserita la seguente: "e-*bis*) effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti.".

Art. 45

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

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

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

b) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

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

1-*ter*. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21, comma 1, secondo periodo. L'amministrazione che non intende confermare l'incarico conferito al dirigente è tenuta a darne idonea e motivata comunicazione al dirigente stesso con un preavviso di almeno tre mesi prospettando i posti disponibili per un nuovo incarico.";

c) al comma 2, in fine, è aggiunto il seguente: "In caso di primo conferimento ad un dirigente della seconda fascia di incarichi di uffici dirigenziali generali o di funzioni equiparate, la durata dell'incarico è pari a tre anni";

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

e) al comma 5-*bis*, le parole: "10 per cento" e "5 per cento" sono sostituite dalle seguenti: "8 per cento" e "4 per cento";

f) al comma 6,

1) al primo periodo, le parole: “10 per cento” e “8 per cento” sono sostituite dalle seguenti: “8 per cento” e “5 per cento”;
2) il secondo periodo è sostituito dal seguente: “La durata di tali incarichi, comunque, non può eccedere il termine di tre anni.”;
3) dopo il secondo periodo è inserito il seguente: “Gli incarichi sono rinnovabili per una sola volta nell’ambito della stessa amministrazione.”;
4) al terzo periodo, le parole: “o da concrete esperienze di lavoro maturate” sono sostituite dalle seguenti: “e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio,”;

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

2. La disposizione di cui all’articolo 19, comma 6, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come modificata dal comma 1, lettera f), numero 3, del presente articolo, si applica agli incarichi conferiti successivamente all’entrata in vigore del presente decreto.

Art. 46

(*Modifica all’articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165*)

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

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:“1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione ovvero l’inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l’eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l’impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l’amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l’incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all’articolo 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.”.

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

“ 1-*bis.* Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del

dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dall'Autorità di cui all'articolo 13, del decreto legislativo…., la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei Garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.".

Art. 47

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

1. L'articolo 22 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, è sostituito dal seguente: "Art. 22 - (*Comitato dei garanti*) - 1. I provvedimenti di cui all'articolo 21, commi 1 e 1-*bis*, sono adottati sentito il Comitato dei garanti, i cui componenti, nel rispetto del principio di genere, sono nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Il Comitato dura in carica tre anni e l'incarico non è rinnovabile.

2. Il Comitato dei garanti è composto da un consigliere della Corte dei conti, designato dal suo Presidente, da quattro componenti designati rispettivamente, uno dal Presidente dell'Autorità di cui all'articolo 13, uno dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione scelto tra un esperto scelto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico e due scelti tra dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui almeno uno appartenente agli Organismi indipendenti di valutazione, estratti a sorte fra coloro che hanno presentato la propria candidatura e collocati fuori ruolo per la durata del mandato.

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

Art. 48

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

1. All'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al terzo periodo le parole "tre anni" sono sostituite dalle seguenti:"cinque anni".

2. La disposizione di cui all'articolo 23, comma 1, terzo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificata dal comma 1, lettera a) del presente articolo, non si applica ai dirigenti ai quali sia stato conferito l'incarico di direzione di uffici dirigenziali generali o

equivalenti prima dell'entrata in vigore del presente decreto, nonché a quelli a cui l'incarico è stato conferito prima della predetta data qualora gli stessi abbiano espressamente rinunciato all'applicazione della disposizione medesima.

Art. 49

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

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

a) al comma 1, le parole da: "possono" fino a " aspettativa" sono sostituite dalle seguenti: "sono collocati, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa";
b) al comma 2, in fine, sono aggiunte le seguenti parole: "in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative";
c) il comma 4 è abrogato.

Art. 50

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

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

a) al comma 1, le parole " e alle connesse responsabilità" sono sostituite dalle seguenti: ", alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti.";
b) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

"1-*bis*. Il trattamento accessorio collegato ai risultati deve essere almeno pari al 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente.

1-*ter*. I contratti collettivi nazionali si adeguano anche progressivamente, nel termine massimo di cinque anni, alla disposizione di cui al comma 1. La predetta disposizione non si applica alla dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale.

1-*quater*. La parte della retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati della prestazione non può essere corrisposta qualora l'amministrazione di appartenenza,

decorso il periodo transitorio di sei mesi dall'entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della delega di cui alla legge 4 marzo 2009, n.15, non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al Titolo II del citato decreto legislativo.".

Art. 51

(Modifica alla rubrica dell'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)

1. All'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 la rubrica è sostituita dalla seguente "Accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia".

Art. 52

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

1. Dopo l'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 è inserito il seguente:"Art. 28 *bis* - (*Accesso per concorso pubblico alla qualifica di dirigente della prima fascia).* 1.Fermo restando quanto previsto dall'articolo 19, comma 4, l'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene per concorso pubblico per titoli ed esami indetto dalle singole amministrazioni, sulla base di criteri generali definiti dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, per il 50 per cento dei posti, calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati.

2. Al concorso per titoli ed esami possono essere ammessi i dirigenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio e gli altri soggetti in possesso di titoli di studio e professionali equivalenti individuati nei bandi di concorso, con riferimento alle specifiche esigenze dell'Amministrazione e sulla base di criteri generali definiti dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione

3. I vincitori del concorso di cui al comma 1 sono assunti dall'amministrazione e, anteriormente al conferimento dell'incarico dirigenziale generale, sono tenuti all'espletamento di un periodo di formazione presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale.

4. La frequenza del periodo di formazione è obbligatoria ed è a tempo pieno, per una durata pari a sei mesi, e si svolge presso gli uffici ci cui al comma 3, scelti dal vincitore tra quelli indicati dall'amministrazione.

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 e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e d'intesa con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, sono disciplinate le modalità di compimento del periodo di formazione, tenuto anche conto di quanto previsto nell'articolo 32 .

6. Al termine del periodo di formazione è prevista, da parte degli uffici di cui al comma 3, una valutazione del livello di professionalità acquisito che equivale al superamento del periodo di prova necessario per l'immissione in ruolo di cui all'articolo 70, comma 13.

7. Le spese sostenute per l'espletamento del periodo di formazione svolto presso le sedi estere di cui al comma 3 sono a carico delle singole amministrazioni.".

Capo III
Uffici, piante organiche, mobilità e accessi

Art. 53
(Mobilità intercompartimentale)

1. Dopo l'art. 29 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, è inserito il seguente: "Art. 29-*bis* (*Mobilità intercompartimentale*) - 1. Al fine di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e previa intesa con la conferenza unificata, è definita una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione.",

Art. 54

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

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

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

Art. 55

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

1. All'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, al comma 1, dopo il comma 1 è inserito il seguente:"1-bis. La mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze delle unità di personale, ai sensi del comma 1, è valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale.".

Art. 56

(Modifiche all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)

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

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

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

b) il comma 16- bis è sostituto dal seguente:" 16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, può disporre verifiche del rispetto della disciplina delle incompatibilità di cui al presente articolo e di cui all'articolo 1, comma 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i servizi ispettivi di finanza pubblica della ragioneria generale dello Stato. Si avvale, altresì, della Guardia di Finanza e collabora con il Ministero dell'economia e delle finanze al fine dell'accertamento della violazione di cui al comma 9.".

CAPO IV

Contrattazione collettiva nazionale e integrativa

Art. 57

(Oggetto, ambito di applicazione e finalità)

1. Le disposizioni del presente capo recano disposizioni in materia di contrattazione collettiva e integrativa e di funzionalità delle amministrazioni pubbliche, al fine di conseguire una migliore organizzazione del lavoro e di assicurare il rispetto della ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, nonché, sulla base di questa, ad atti organizzativi e all'autonoma determinazione dei dirigenti, e quelle sottoposte alla contrattazione collettiva.

Art. 58

(Modifiche all'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

1. L’articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente:
“Art. 40. (*Contratti nazionali ed integrativi)* - 1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all’organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell’articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all’articolo 1, comma 2, lettera c) della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

2. Sono costituiti due comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono due separate aree per la dirigenza, definiti tramite appositi accordi tra l'ARAN e le confederazioni rappresentative, con le procedure di cui agli articoli 41, comma 5, e 47. I professionisti degli enti pubblici già appartenenti alla X qualifica funzionale rientrano, nel rispetto della distinzione di ruolo e funzioni e senza alcun onere aggiuntivo di spesa a carico delle amministrazioni interessate, nell’area contrattuale della dirigenza, di cui costituiscono una separata sezione. Una apposita sezione contrattuale di un’area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario, per gli effetti dell'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni ed integrazioni.

3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica.

3-*bis*. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell’articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell’articolo 45, comma 3, attraverso l’attribuzione di trattamenti economici accessori, anche temporanei, legati al raggiungimento di risultati programmati ovvero allo svolgimento di attività che richiedono particolare impegno e responsabilità. Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere àmbito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

3-*ter* Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l’accordo per la stipulazione di un contratto collettivo nazionale o integrativo, l’amministrazione interessata provvede in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo o contratto, fino alla successiva sottoscrizione.

3-*quater*. L’Autorità di cui all’articolo 13 fornisce, entro il 31 maggio di ogni anno, all’ARAN una graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali. Tale graduatoria raggruppa le singole amministrazioni, per settori, su almeno tre livelli di merito, in funzione dei risultati di performance ottenuti. La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito.

3-*quinquies*. La contrattazione collettiva nazionale determina, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, secondo criteri mirati ad evitare il superamento dei vincoli di bilancio, i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa, a tal fine indicando fasce di valori minimi e massimi o fissando un valore massimo di spesa. Le amministrazioni regionali e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti di quanto stabilito dalla contrattazione nazionale e comunque nel rispetto dei patti di stabilità o analoghi strumenti di definizione delle compatibilità finanziarie nazionali. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, ferme restando le ipotesi di responsabilità delle parti contraenti e dei competenti organi di controllo dell'amministrazione, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva.

3-*sexies*. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-*bis*, comma 1.".

Art. 59

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

1. L'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente:
"Art. 40-*bis* – (*Controlli in materia di contrattazione integrativa)*- 1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-*quinquies*, ultimo periodo.

2. Per le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché per gli enti pubblici non economici e per gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità, i contratti integrativi sottoscritti, corredati da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 1, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi del presente articolo e dell'articolo 40, comma 3-*quinquies*. Decorso tale

termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

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

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

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

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

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

Art. 60

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

1. L'articolo 41 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente: "Art. 41 - (*Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN)* - 1. Il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale sono esercitati dalle pubbliche amministrazioni attraverso le proprie istanze associative o rappresentative, le quali costituiscono comitati di settore che regolano autonomamente le proprie modalità di funzionamento e di deliberazione. In ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo all'ARAN o di parere sull'ipotesi di accordo nell'àmbito della procedura di contrattazione collettiva di cui all'articolo 47, si considerano definitive e non richiedono ratifica da parte delle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni del comparto.

2. E' costituito un comitato di settore nell'ambito dalla Conferenza dei presidenti delle regioni, dell'associazione nazionale dei comuni d'Italia – ANCI, dell'unione delle province d'Italia – UPI e dell'Unioncamere, che esercita le competenze di cui al comma 1 per gli enti rispettivamente rappresentati ivi comprese le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale nonché per i segretari comunali e provinciali. Un rappresentante del Governo, designato dal Ministro del lavoro, della salute e della previdenza sociale, partecipa al Comitato di settore per le competenze delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale.

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

4. Rappresentati designati dai Comitati di settore possono assistere l'ARAN nello svolgimento delle trattative.

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

Art. 61

(Modifica all'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

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

a) al comma 1, dopo le parole "fondamentale ed accessorio" sono inserite le seguenti:"fatto salvo quanto previsto all'articolo 47-*bis*, comma 1,".
b) il comma 3 è sostituito dal seguente:
"I contratti collettivi definiscono, secondo la legge, trattamenti economici accessori collegati:
a) alla performance individuale;

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

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

c) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

"3-*bis*. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti ai sensi del comma 3, lettera a), sono destinate apposite risorse nel rispetto dei vincoli complessivi di spesa vigenti nell'ente in base ai CCNL .".

Art. 62

(Modifiche all'articolo 46 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

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

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

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

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

5. Sono organi dell'ARAN:

a) il Presidente;

b) il Collegio di indirizzo e controllo.

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

7. Il collegio di indirizzo e controllo è costituito da quattro componenti scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione ed è coordinato dal

presidente dell'Agenzia; due di essi sono designati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta, rispettivamente, del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro dell'economia e delle finanze e gli altri due, rispettivamente, dall'ANCI e dall'UPI e dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni. Il collegio coordina la strategia negoziale e ne assicura l'omogeneità, assumendo la responsabilità per la contrattazione collettiva e verificando che le trattative si svolgano in coerenza con le direttive contenute negli atti di indirizzo. Nell'esercizio delle sue funzioni il collegio delibera a maggioranza, su proposta del presidente. Il collegio dura in carica quattro anni e i suoi componenti possono essere riconfermati per una sola volta.".

b) dopo l'articolo 7 è inserito il seguente:

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

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

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

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

"a) per le amministrazioni dello Stato mediante l'assegnazione di risorse pari all'ammontare dei contributi che si prevedono dovuti nell'esercizio di riferimento. L'assegnazione è effettuata annualmente sulla base della quota definita al comma 8, lettera a), con la legge di approvazione del bilancio preventivo, con imputazione alla pertinente unità previsionale di base dello stato di previsione del ministero dell'economia e finanze;";

e) al comma 10, nel quinto periodo, le parole: "quindici giorni" sono sostituite dalle seguenti: "quarantacinque giorni";

f) al comma 11, il primo periodo è sostituito dal seguente: "Il ruolo del personale dipendente dell'ARAN è definito in base ai regolamenti di cui al comma 10".

g) al comma 12:

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

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

Art. 63

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

1. L’articolo 47, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente: “Art. 47 – (*Procedimento di contrattazione collettiva)* - 1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale per le amministrazioni di cui all’articolo 41, comma 3, sono emanati dal Comitato di settore prima di ogni rinnovo contrattuale.

2. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni di cui all’articolo 41, comma 1, emanati dai rispettivi comitati di settore, sono sottoposti al Governo che, nei successivi venti giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale. Trascorso inutilmente tale termine l’atto di indirizzo può essere inviato all’ARAN..

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

4. L'ipotesi di accordo è trasmessa dall'ARAN, corredata dalla prescritta relazione tecnica, ai comitati di settore ed al Governo entro 7 giorni dalla data di sottoscrizione. Per le amministrazioni di cui all’articolo 41,comma 1, i comitati di settore esprimono il parere favorevole sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Per le amministrazioni di cui al comma 3 del medesimo articolo 41, il parere favorevole è espresso dal Presidente del Consiglio dei ministri, tramite il Ministro della pubblica amministrazione e innovazione, previa deliberazione del Consiglio dei ministri.

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

6. La Corte dei conti può acquisire elementi istruttori e valutazioni sul contratto collettivo da parte di tre esperti in materia di relazioni sindacali e costo del lavoro individuati dal Ministro per la pubblica amministrazione e l’innovazione, tramite il Capo del Dipartimento della funzione pubblica di intesa con il Capo del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nell’ambito di un elenco definito di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze. Nel caso delle amministrazioni di cui all’articolo 41, comma 3, la designazione degli esperti viene effettuata dall’ANCI, dall’ UPI e dalla Conferenza dei presidenti delle Regioni.

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

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

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

"Art. 47-*bis* – (*Tutela retributiva per i dipendenti pubblici.*) -1. Decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone il finanziamento dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, le somme stanziate per il trattamento stipendiale possono in ogni caso essere erogate previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative. salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. In ogni caso a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui al comma 1, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, con le procedure e nella misura definita dai contratti nazionali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale".

Art. 64

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

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

a) al comma 1, ultimo periodo, le parole: "40, comma 3.", sono sostituite dalle seguenti: "40, comma 3 -*bis*.";
b) il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. Per le amministrazioni di cui all'art. 41, comma 1, gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci nel rispetto dell'art. 40, comma 3-*ter*.".
c) il comma 6 è soppresso.

Art. 65

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

1. L'articolo 49, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente: "Art. 49 – (*Interpretazione autentica dei contratti collettivi)* - 1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.".

Art. 66

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

1. All'articolo 52, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il comma 1 è sostituito dai seguenti:

"1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

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

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

Art. 67

(Procedimenti negoziali per il personale ad ordinamento pubblicistico)

1.All'articolo 112 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, al comma 1, le parole "con cadenza quadriennale per gli aspetti giuridici e biennale per quelli economici" sono sostituite dalle seguenti:"con cadenza triennale tanto per la parte economica che normativa".

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

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

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

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

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

Art. 68

(Procedimento negoziale per il personale della carriera diplomatica)

1. All’ articolo 112, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, le parole “con cadenza quadriennale per gli aspetti giuridici e biennale per quelli economici” sono sostituite dalle seguenti:“con cadenza triennale tanto per la parte economica che normativa”.

2. All’articolo 112, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, le lettere a) e b) sono sostituite dalle seguenti:

*“*a) la procedura negoziale è avviata dal Ministro per la pubblica amministrazione e l’innovazione almeno quattro mesi prima della scadenza dei termini di cui al primo comma del presente articolo. In ogni caso, decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone il finanziamento dei miglioramenti economici per il personale in regime di diritto pubblico per il periodo di riferimento, le relative somme stanziate possono essere erogate previa deliberazione della delegazione di parte pubblica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative e salvo conguaglio all'atto dell’entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica di cui al comma 1. In ogni caso, a decorrere dal mese di aprile dell’anno successivo alla scadenza del decreto del Presidente della Repubblica di cui al comma 1, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l’erogazione di cui al periodo precedente, al personale è riconosciuta, nella misura definita dai decreti di cui al comma 1, una copertura economica che costituisce un’anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti, per il periodo di riferimento, con l’entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica di cui al comma 1;

b) le trattative di cui al primo periodo della lettera a) si concludono con la sottoscrizione di un’ipotesi di accordo. Le organizzazioni sindacali dissenzienti possono trasmettere al Presidente del Consiglio dei Ministri ed ai Ministri che compongono la delegazione di parte

pubblica le loro osservazioni entro il termine di cinque giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo;".

Art. 69

(Procedimento negoziale per il personale delle Forze di polizia e delle Forze armate)

1. Al comma 1, lettera a), dell'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, dopo le parole "e da una delegazione sindacale, composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale del personale", le parole "della Polizia di Stato, del Corpo della polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato" sono sostituite dalle seguenti:"delle Forze di polizia ad ordinamento civile".

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

3. All'articolo 7 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, dopo il comma 2, è inserito il seguente:

"2-*bis.* In ogni caso, decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone il finanziamento dei miglioramenti economici per il personale in regime di diritto pubblico per il periodo di riferimento, le relative somme stanziate possono essere erogate previa deliberazione della delegazione di parte pubblica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative per le Forze di polizia ad ordinamento civile e i rappresentanti delle rispettive sezioni del Consiglio centrale di rappresentanza per le Forze di polizia ad ordinamento militare e per le Forze armate, e salvo conguaglio all'atto dell'entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica di cui all'articolo 1, comma 2. In ogni caso, a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del decreto del Presidente della Repubblica di cui all'articolo 1, comma 2, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui al periodo precedente, al personale è riconosciuta, nella misura definita dai decreti di cui all'articolo 1, comma 2, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti, per il periodo di riferimento, con l'entrata in vigore dei decreti del Presidente della Repubblica di cui all'articolo 1, comma 2;"

Art. 70

(Procedimento negoziale per il personale della carriera prefettizia)

1. Il comma 3 dell'articolo 26 del decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139, è sostituito dal seguente: "3. La disciplina emanata con il decreto di cui al comma 2 ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa a decorrere dal termine di scadenza previsto dal

precedente decreto e conserva efficacia fino alla data di entrata in vigore del decreto successivo.”.

2. Il comma 1 dell’articolo 29 del decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139, è sostituito dai seguenti:“1. La procedura negoziale è avviata dal Ministro per la funzione pubblica almeno quattro mesi prima della scadenza dei termini di cui all’articolo 26, comma 3. In ogni caso, decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone il finanziamento dei miglioramenti economici per il personale in regime di diritto pubblico per il periodo di riferimento, le relative somme stanziate possono essere erogate previa deliberazione della delegazione di parte pubblica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative e salvo conguaglio all'atto dell’entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica di cui all’articolo 26, comma 2. In ogni caso, a decorrere dal mese di aprile dell’anno successivo alla scadenza del decreto del Presidente della Repubblica di cui all’articolo 26, comma 2, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l’erogazione di cui al periodo precedente, al personale è riconosciuta, nella misura definita dai decreti di cui all’articolo 26, comma 2, una copertura economica che costituisce un’anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti, per il periodo di riferimento, con l’entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica all’articolo 26, comma 2.

1-*bis*. Nell’ambito della procedura negoziale di cui al comma precedente, primo periodo, le trattative si svolgono tra i soggetti di cui all’articolo 27 e si concludono con la sottoscrizione di una ipotesi di accordo.”

Art. 71

(Procedimento negoziale per il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco)

1. Agli articoli 34 e 80 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, il comma 2 è sostituito dal seguente : “2. Il procedimento negoziale di cui al comma 1 si conclude con l’emanazione di un decreto del Presidente della Repubblica, la cui disciplina ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa.”.

2. Il comma 1 dell’articolo 37 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, è sostituito dai seguenti:

“1. La procedura negoziale è avviata dal Ministro per la funzione pubblica almeno quattro mesi prima della scadenza dei termini di cui all’articolo 34, comma 2. In ogni caso, decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone il finanziamento dei miglioramenti economici per il personale in regime di diritto pubblico per il periodo di riferimento, le relative somme stanziate possono essere erogate previa deliberazione della delegazione di parte pubblica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative e salvo conguaglio all'atto dell’entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica di cui all’articolo 34, comma 2. In ogni caso, a decorrere dal mese di aprile dell’anno successivo alla scadenza del decreto del Presidente della Repubblica di cui all’articolo 34, comma 2, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l’erogazione di cui al periodo precedente, al personale è riconosciuta, nella misura definita dai decreti di cui all’articolo 34, comma 2, una copertura economica che costituisce un’anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti, per il periodo di

riferimento, con l'entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica all'articolo 34, comma 2.

1-bis. Nell'ambito della procedura negoziale di cui al comma precedente, primo periodo, le trattative si svolgono tra i soggetti di cui all'articolo 35 e si concludono con la sottoscrizione di un'ipotesi di accordo."

3. Il comma 1 dell'articolo 83 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, è sostituito dai seguenti commi:

"1. La procedura negoziale è avviata dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione almeno quattro mesi prima della scadenza dei termini di cui all'articolo 80, comma 2. In ogni caso, decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone il finanziamento dei miglioramenti economici per il personale in regime di diritto pubblico per il periodo di riferimento, le relative somme stanziate possono essere erogate previa deliberazione della delegazione di parte pubblica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative e salvo conguaglio all'atto dell'entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica di cui all'articolo 80, comma 2. In ogni caso, a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del decreto del Presidente della Repubblica di cui all'articolo 80, comma 2, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui al periodo precedente, al personale è riconosciuta, nella misura definita dai decreti di cui all'articolo 80, comma 2, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti, per il periodo di riferimento, con l'entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica all'articolo 80, comma 2.

1-bis. Nell'ambito della procedura negoziale di cui al comma1, primo periodo, le trattative si svolgono tra i soggetti di cui all'articolo 81 e si concludono con la sottoscrizione di una ipotesi di accordo."

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

Art. 72

(Procedimento negoziale per il personale della carriera dirigenziale penitenziaria)

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

2. Il comma 1 dell'articolo 23 del decreto legislativo 15 febbraio 2006, n. 63, è sostituito dai seguenti commi:

"1. La procedura negoziale è avviata dal Ministro per la funzione pubblica almeno quattro mesi prima della scadenza dei termini di cui all'articolo 20, comma 3. In ogni caso, decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone il finanziamento dei miglioramenti economici per il personale in regime di diritto pubblico per il periodo di riferimento, le relative somme stanziate possono essere erogate previa deliberazione della delegazione di parte pubblica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative e salvo conguaglio all'atto dell'entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica di cui all'articolo 20, comma 3. In ogni caso, a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del decreto del Presidente della Repubblica di cui all'articolo 20, comma 3, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui al periodo precedente, al personale è riconosciuta, nella misura definita dai decreti di cui all'articolo 20, comma 3, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti, per il periodo di riferimento, con l'entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica all'articolo 20, comma 3."

1-bis. Nell'ambito della procedura negoziale di cui al comma 1, primo periodo, le trattative si svolgono tra i soggetti di cui all'articolo 81 e si concludono con la sottoscrizione di una ipotesi di accordo."

Art. 73

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

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

Art. 74

(Adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti)

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

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

3. Per consentire l'adeguamento dei meccanismi di rilevazione della rappresentatività sindacale a seguito dell'entrata in vigore del presente decreto secondo quanto previsto dagli articoli 42 e 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per i rinnovi contrattuali relativi al primo periodo successivo a quello in corso la medesima rappresentatività rimane determinata con riferimento alla media fra dato associativo e dato elettorale rilevati per il biennio contrattuale 2008-2009. Conseguentemente, in deroga all'articolo 42, comma 4, del predetto decreto n. 165 del 2001, sono prorogati per il successivo triennio gli organismi di Rappresentanza unitaria del personale.

4. Per le finalità di cui al comma 3, in sede di prima applicazione dell'articolo 40, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 58 del presente decreto,

alla contrattazione collettiva relativa al periodo successivo a quello in corso sono ammesse le confederazioni rappresentative ai sensi dell'articolo 43, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base dei dati di cui al comma 3.

Art. 75

(Abrogazioni)

1. Sono abrogati :

a) l'articolo 39, comma 3-ter, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni;
b) l'articolo 28, comma 2, del decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139;
c) gli articoli 36, comma 2, e 82, comma 2, del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217;
d) l'articolo 22, comma 2, del decreto legislativo 15 febbraio 2006, n. 63;
e) l'articolo 67, commi da 7 a 12, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;
f) l'articolo 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

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

3. All'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo n.165 del 2001, il terzo, il quarto ed il quinto periodo sono soppressi. L'Ente Nazionale Aviazione Civile - ENAC, l'Agenzia Spaziale Italiana - ASI, il Centro Nazionale per l'Informatica per la Pubblica Amministrazione - CNIPA, l'UNIONCAMERE ed il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro - CNEL sono ricollocati nell'ambito dei comparti e aree di contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001 ed ad essi si applica interamente il Titolo III.

CAPO IV
Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici

Art. 76

(Oggetto e finalità)

1. In attuazione dell'articolo 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15, le disposizioni del presente titolo recano modifiche in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche in relazione ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo.

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

Art. 77

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

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

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

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

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

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

Art. 78

(Disposizioni relative al procedimento disciplinare)

1. Dopo l'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono inseriti i seguenti:

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

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

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

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

dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

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

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

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

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

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

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

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

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55 – *bis*. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1- *bis*, del codice di procedura penale.».

«Art. 55-*quater*. - (*Licenziamento disciplinare*) - 1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

b) assenza ingiustificata per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

f) condanna penale definitiva in relazione al quale è prevista l'interdizione perpetua, dai pubblici uffici, ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro,

2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54

3. Nei casi di cui alle lettere a), d), e) ed f) del comma 1 il licenziamento è senza preavviso.».

"Art. 55-*quinquies.* - (*False attestazioni o certificazioni*)-

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

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

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

«Art. 55-*sexies.*-(*Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare*).

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

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

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

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

«Art. 55 – *septies* (*Controlli sulle assenze*).

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri previsto dal comma 5-*bis* dell'articolo 50 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dal comma 810 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione o al datore di lavoro privato interessati.

3. L'inosservanza dei predetti obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i

medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

4. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.».

«Art. 55 – *octies* (*Identificazione del personale a contatto con il pubblico*).

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

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

Art. 79

(Comunicazione della sentenza)

1. Nel decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271, recante Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, dopo l'articolo 154 – *bis*, è inserito il seguente: "154 - *ter*. Comunicazione della sentenza. – 1. La cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante il Codice dell'amministrazione digitale, entro trenta giorni dalla data del deposito.".

Art. 80

(Ampliamento dei poteri ispettivi)

1. Il comma 6 dell'articolo 60 del decreto legislativo30 marzo 2001, n.165, è sostituito dal seguente:

"6. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica è istituito l'Ispettorato per la funzione pubblica, che opera alle dirette dipendenze del Ministro delegato. L'Ispettorato vigila e svolge verifiche sulla conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, sull'efficacia della sua attività con particolare

riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, sul corretto conferimento degli incarichi, sull'esercizio dei poteri disciplinari, sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di controllo dei costi, dei rendimenti, dei risultati, di verifica dei carichi di lavoro. Collabora alle verifiche ispettive di cui al comma 5. Nell'ambito dei controlli sulla regolarità amministrativa e contabile l'Ispettorato può avvalersi Guardia di Finanza. Per le predette finalità l'Ispettorato si avvale di un numero complessivo di dieci funzionari scelti tra esperti del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dell'interno, o comunque tra il personale di altre amministrazioni pubbliche, in posizione di comando o fuori ruolo, per il quale si applicano l'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e l'articolo 56, settimo comma, del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e successive modificazioni. Per l'esercizio delle funzioni ispettive connesse, in particolare, al corretto conferimento degli incarichi e ai rapporti di collaborazione, svolte anche d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, l'ispettorato si avvale dei dati comunicati dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 53. L'ispettorato, inoltre, al fine di corrispondere a segnalazioni da parte di cittadini o pubblici dipendenti circa presunte irregolarità, ritardi o inadempienze delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, può richiedere chiarimenti e riscontri in relazione ai quali l'amministrazione interessata ha l'obbligo di rispondere, anche per via telematica, entro quindici giorni. A conclusione degli accertamenti, gli esiti delle verifiche svolte dall'ispettorato costituiscono obbligo di valutazione, ai fini dell'individuazione delle responsabilità e delle eventuali sanzioni disciplinari di cui all'articolo 55, per l'amministrazione medesima. Gli ispettori, nell'esercizio delle loro funzioni, hanno piena autonomia funzionale ed hanno l'obbligo, ove ne ricorrano le condizioni, di denunciare alla Procura generale della Corte dei conti le irregolarità riscontrate."

Art. 81

(Abrogazioni)

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) articolo 71, commi 2 e 3, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;
b) articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297;
c) l'articolo 56 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Sono altresì abrogate le norme incompatibili con quelle introdotte dal presente decreto.

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

Art. 82

(Norme transitorie)

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. I procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari pendenti dinanzi ai predetti collegi alla data di entrata in vigore del presente decreto sono definiti, a pena di nullità degli atti, entro il termine di trenta giorni decorrente dalla predetta data.

2. L'obbligo di esposizione di cartellini o targhe identificativi, previsto dall'articolo 55 – *octies* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 78, decorre dal novantesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto.

3. Le disposizioni di legge, non incompatibili con quelle del presente decreto, recanti fattispecie sanzionatorie specificamente concernenti i rapporti di lavoro, di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di singole amministrazioni pubbliche, continuano ad essere applicabili sino al primo rinnovo del contratto collettivo di settore, successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto.

TITOLO VI

NORME FINALI

Art. 83

(Ambito di applicazione)

1. Gli articoli da 3 a 15, da 17 a 23, da 25 a 36, da 38 a 41, 57, 58, 61,65, 66, comma 1, 73, 74, 75, 78 e 81, commi 1 e 3, rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lett. *l)* ed *m)* della Costituzione.

2. L'articolo 24 e l'articolo 66, commi 1-*bis* e 1-*ter* recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento ai quali si adeguano le Regioni e gli Enti locali negli ambiti di rispettiva competenza.

3. Gli articoli 59, 60, 62, 63 e 64 recano principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica, ai sensi dell'articolo 117, comma 3, della Costituzione.

4. Le disposizioni del presente decreto si applicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri, salvo che risultino incompatibili con la specificità del relativo ordinamento.