

SCHEMA DI DISEGNO DI LEGGE RECANTE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SVILUPPO DELLA CARRIERA DIRIGENZIALE E DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE E NON DIRIGENZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CAPO I.....	2
DISPOSIZIONI DI MODIFICA DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	2
ART. 1.....	3
<i>(Modifiche all'articolo 1 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)</i>	3
ART. 2.....	3
<i>(Modifiche all'articolo 2 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)</i>	3
ART. 3.....	3
<i>(Modifiche all'articolo 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)</i>	3
ART. 4.....	4
<i>(Modifiche all'articolo 4 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)</i>	4
ART. 5.....	4
<i>(Modifiche all'articolo 5 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)</i>	4
ART. 6.....	5
<i>(Modifiche all'articolo 6 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)</i>	5
ART. 7.....	5
<i>(Modifiche all'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)</i>	5
ART. 8.....	5
<i>(Modifiche all'articolo 9 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)</i>	5
ART. 9.....	6
<i>(Modifiche all'articolo 12 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)</i>	6
ART. 10.....	6
<i>(Revisione della disciplina degli Organismi di valutazione della performance)</i>	6
Capo II.....	7
DISPOSIZIONI DI MODIFICA AL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165 IN MATERIA DI ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	7
ART. 11.....	7
<i>(Modifiche in materia di accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia)</i>	7
ART. 12.....	10
<i>(Modifiche in materia di accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia)</i>	10
ART. 13.....	10
<i>(Responsabilità dirigenziale)</i>	10

ART. 14 (*Disposizioni transitorie e di coordinamento*) 11

CAPO I

**DISPOSIZIONI DI MODIFICA DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI
OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO PUBBLICO E DI
EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

ART. 1

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

1. All'articolo 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti: «2-bis. *Le disposizioni del presente decreto assicurano, inoltre, l'efficacia e l'utilità dei sistemi attualmente in uso per la valutazione della performance individuale dei dirigenti, valorizzando le capacità manageriali quale leva abilitante per il funzionamento delle organizzazioni e promuovono il ruolo della formazione nella valutazione individuale del personale dirigenziale e non dirigenziale, che deve essere svolta attraverso l'individuazione delle priorità formative per il perfezionamento delle competenze tecniche e delle capacità personali, e di quelle per garantire l'efficace svolgimento del ruolo di ciascun dipendente nell'ambito della organizzazione di cui fa parte e per valutare e valorizzare le potenzialità di ciascun lavoratore, in una prospettiva di crescita professionale, di sviluppo di carriera e di miglioramento delle capacità amministrative.*

2-ter. *Al fine di conseguire gli obiettivi di cui al comma 2-bis e per il progressivo superamento della semplice valutazione gerarchica e unidirezionale, i sistemi di valutazione della performance prevedono la progressiva partecipazione di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione, individuati al comma 1-bis, dell'articolo 2.».*

ART. 2

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

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

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

b) dopo il comma 1, è aggiunto il seguente: «1-bis. *I sistemi di valutazione si compongono di una parte di obiettivi e di una parte legata alle caratteristiche trasversali di cui all'articolo 9. Il Ministro della pubblica amministrazione stabilisce, con proprio decreto da adottarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400 entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, le modalità per lo svolgimento e il bilanciamento della valutazione tra la parte di obiettivi e la parte delle caratteristiche trasversali e per la graduale integrazione dei sistemi di misura e valutazione della performance, nonché gli strumenti e i criteri per assicurare oggettività della valutazione. La valutazione si compone: a) di una parte di valutazione collegiale tra dirigenti, nella quale al fine di superare eventuali asimmetrie nelle scale di valutazione degli obiettivi e dei comportamenti del personale e perseguire l'obiettività della valutazione, sono previste specifiche fasi, preventive e successive; b) ove possibile, di una parte di valutazione, con riguardo alla performance organizzativa di strutture complesse o meno, da parte degli utenti esterni di riferimento, ad esclusione delle unità organizzative che svolgono attività fuori dal territorio nazionale.»;*

ART. 3

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

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

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

b) al comma 5 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: *«Il trattamento retributivo legato alla performance è progressivo e strettamente corrispondente in termini percentuali alla valutazione conseguita. Al fine di garantire alla valutazione effettività e progressività, non possono essere attribuiti, nell'ambito di ciascun ufficio dirigenziale generale, o di livello corrispondente secondo il relativo ordinamento, punteggi apicali in misura superiore al trenta per cento delle valutazioni effettuate per ciascuna categoria o qualifica ed il riconoscimento delle eccellenze non può superare la misura del venti per cento. Le economie derivanti dalla riduzione della retribuzione legate alla performance sono destinate all'incremento delle somme destinate alla retribuzione della performance del personale non dirigenziale.»*.

ART. 4

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

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

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

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

ART. 5

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

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

0a) alla lettera b), le parole *«termini concreti e chiari»* sono sostituite dalle seguenti: *«termini oggettivi, concreti e chiari»*

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

b) dopo la lettera g), sono aggiunte le seguenti:

«g-bis) in numero tale da connotare le reali priorità in termini di risultati attesi e con peso correlato alla loro rilevanza.

g-ter) definiti, con riguardo alle lettere da a) a g-bis), in modo tale da consentire di ancorare la relativa valutazione ad elementi in grado di assicurarne il più alto grado di oggettività».

ART. 6

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

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

- a) le parole «*Gli Organismi indipendenti di valutazione anche accedendo alle*» sono sostituite dalle seguenti: «*I titolari della valutazione attraverso le*» e le parole «*e segnalano*» sono sostituite dalle seguenti: «*per valutare*»;
- b) l'ultimo periodo è soppresso.

ART. 7

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

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

a) al comma 1:

- 1) dopo le parole «*organizzativa e individuale*», sono aggiunte le seguenti: «*coerentemente con il sistema di misurazione e valutazione della performance in uso*»;
- 2) all'ultimo periodo, dopo le parole: «*previo parere*» è inserita la seguente: «*non*»;

b) al comma 2:

- 1) la lettera a) è sostituita dalla seguente: «*dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la proposta non vincolante sulla misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta non vincolante di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;*»;
- 2) dopo la lettera a), è inserita la seguente: «*a-bis dall'organo di indirizzo politico-amministrativo per i dirigenti di vertice*».

ART. 8

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

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

a) al comma 1:

- 1) dopo la lettera a), è aggiunta la seguente: «*a-bis) ai livelli di formazione raggiunti dal personale dipendente, in relazione alle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili;*»;
- 2) alla lettera b), dopo le parole «*obiettivi individuali*», sono aggiunte le seguenti: «*, valorizzando il personale destinatario di incarichi di particolare rilevanza e complessità attraverso l'assegnazione di specifici obiettivi individuali strettamente connessi all'adeguato svolgimento di tali incarichi nonché il potenziale di ciascuno*»;

b) dopo il comma 1 è aggiunto il seguente: «*001-bis. La performance individuale si compone, inoltre, della valutazione del potenziale e delle caratteristiche trasversali di seguito elencate: a) la capacità di superare schemi consolidati e di realizzare flessibilità organizzativa orientata al risultato; b) la capacità realizzativa; c) la capacità di cooperazione interna ed esterna; d) la capacità di agire velocemente con tempestività e decisione; e) la capacità di costruire team ad alte performance e di valorizzare i propri collaboratori.*».

c) al comma 2, dopo la lettera b), sono aggiunte le seguenti: «*b-bis) alla capacità di assolvere ad incarichi che prevedono obiettivi di particolare complessità; b-ter) alla capacità di raggiungere gli obiettivi formativi assegnati.*».

ART. 9

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

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

- a) alla lettera b), le parole: «*di cui all'articolo 14*» sono sostituite dalle seguenti: «*secondo quanto previsto dall'articolo 14*»;
- b) dopo la lettera d) è aggiunta la seguente: «*e) i collegi di cui all'articolo 2, comma 1-bis, lettera a);*
- f) *gli utenti esterni di riferimento di cui alla lettera b), del comma 1-bis, dell'articolo 2, tramite appositi strumenti di valutazione*».

ART. 10

(Revisione della disciplina degli Organismi di valutazione della performance)

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

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

- a) rafforzamento del controllo della performance, dell'indipendenza e della terzietà del controllo, anche mediante il ricorso ad organismi esterni di valutazione composti da professionisti specializzati nel settore delle risorse umane e della valutazione della performance, nonché dagli stakeholder di riferimento e dalla collettività per le amministrazioni territoriali;
- b) incompatibilità, per il personale dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di far parte di organismi esterni di valutazione nell'ambito della medesima amministrazione o in amministrazioni o società da queste vigilate, controllate o partecipate;
- c) introduzione di meccanismi di rotazione negli incarichi che prevedano l'indicazione, da parte dell'autorità politica, del solo presidente dell'organo collegiale e il sorteggio per l'indicazione degli altri componenti;
- d) il divieto di partecipare ad organi collegiali insieme a soggetti che hanno già fatto parte del medesimo collegio;
- e) obbligo di garantire, nell'ambito del collegio, una composizione che garantisca l'eterogeneità della provenienza dei componenti in relazione allo specifico ruolo o categoria di provenienza, assicurando un bilanciamento delle competenze all'interno di ciascun collegio;
- f) la obbligatorietà della forma collegiale dell'OIV per le amministrazioni centrali e per quelle di maggiori dimensioni;
- g) il coinvolgimento, nell'attribuzione degli incarichi nell'ambito degli OIV, del più ampio numero possibile di iscritti al relativo albo, prevedendo la possibilità di attribuire un numero massimo di due incarichi contestuali, e solo nel caso in cui almeno uno sia di natura collegiale;
- h) definizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, dei requisiti di elevata professionalità ed esperienza richiesti per l'iscrizione all'albo dei componenti degli organismi di valutazione;

- i) definizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, dei criteri per l'individuazione, per le amministrazioni pubbliche, degli stakeholder di riferimento e della partecipazione della collettività, alla valutazione delle amministrazioni territoriali;
- l) assicurazione della piena indipendenza e autonomia del processo di valutazione esterno, nel rispetto delle metodologie e degli standard definiti dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri;
- m) previsione, per le amministrazioni di minori dimensioni e per gli enti locali, di procedimenti semplificati di valutazione esterna, correlati alla realtà dimensionale dell'ente, anche ricorrendo a forme di valutazione associata;
- n) previsione che gli OIV delle amministrazioni centrali trasmettano annualmente un report sintetico dei risultati della valutazione effettuata al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri ed al Parlamento, evidenziando stato, modalità e risultati per l'attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 28, comma 1-*quinquies* e 28-bis, comma 8-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- o) previsione che i componenti degli OIV partecipano, senza diritto di voto, alle commissioni di valutazioni di cui all'articolo 28, comma 1-*quinquies* e 28-bis, comma 8-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, allo scopo di supportarle nell'imparziale e trasparente attuazione delle disposizioni attuative dell'accesso alla dirigenza di prima e seconda fascia mediante sviluppo di carriera;
3. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Sugli schemi di decreto legislativo è acquisito altresì il parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che si pronunciano nel termine di trenta giorni dalla data di trasmissione, decorso il quale il decreto legislativo può essere comunque adottato.
4. I decreti legislativi di cui al presente articolo sono adottati senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono agli adempimenti di rispettiva competenza con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Qualora uno o più decreti legislativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i decreti legislativi stessi sono adottati solo successivamente o contestualmente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi che stanziino le occorrenti risorse finanziarie, in conformità all'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.
5. Entro un anno dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo può adottare uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive, nel rispetto della procedura di cui al comma 3 e dei principi e criteri direttivi di cui al comma 2.
6. Il Governo, nelle materie di competenza legislativa esclusiva dello Stato, adotta le norme regolamentari di attuazione o esecuzione adeguandole ai decreti legislativi adottati ai sensi del presente articolo.

Capo II

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

ART. 11

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

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

- a) al comma 1, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «*e mediante sviluppo di carriera*»;
- b) il comma 1-ter, è sostituito dal seguente: «*1-ter. L'accesso al ruolo dirigenziale non generale nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene: a) per il 50 per cento dei posti disponibili sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate, attraverso il corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione; b) per il 20 per cento dei posti disponibili sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate, per concorso indetto dalla Commissione RIPAM o dalle singole amministrazioni; c) per il 30 per cento dei posti disponibili sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate, mediante sviluppo di carriera del personale non dirigenziale in servizio presso l'amministrazione che bandisce la procedura, che abbia maturato, complessivamente, almeno cinque anni di servizio a tempo indeterminato nell'area funzionari o almeno due anni di servizio a tempo indeterminato nell'area della elevata qualificazione.*»;

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

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

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

- a) *in una prima fase selettiva e comparativa, finalizzata ad individuare, sui posti disponibili, i soggetti ai quali conferire un incarico dirigenziale non generale temporaneo. Tale selezione è basata:*
- 1) *sulla valutazione comparativa della performance individuale, dei titoli posseduti, dei comportamenti organizzativi e delle attitudini evidenziate nei cinque anni precedenti per il personale dell'area funzionari o nei due anni precedenti per quello dell'area della elevata qualificazione, secondo le modalità di cui al comma 1-sexies;*
 - 2) *sullo svolgimento di una prova esperienziale scritta e orale;*
- b) *in una seconda fase di osservazione e valutazione dello svolgimento dell'incarico temporaneo per un periodo di almeno quattro anni, nel corso dei quali il dirigente incaricato è valutato in ordine ai risultati conseguiti, sia in termini di performance individuale che organizzativa, al raggiungimento degli obiettivi assegnati anche ai dipendenti dell'ufficio presso cui ha svolto l'incarico temporaneo, e alle capacità manageriali possedute.*

1-sexies. La selezione per il conferimento temporaneo degli incarichi di cui al comma 1-quinquies lettera a), è affidata ad una commissione indipendente composta da sette componenti di cui quattro dirigenti di livello generale appartenenti ai ruoli o in servizio presso l'amministrazione che ha indetto la procedura o da personale di livello dirigenziale in servizio presso la stessa amministrazione anche se appartenente a ruoli o carriere pubblicistiche diverse o, in mancanza, di altra amministrazione, da due professionisti qualificati nella valutazione e selezione del personale (assessor), provenienti da un'amministrazione diversa da quella procedente o dal settore privato ed è presieduta da un dirigente generale di ruolo proveniente da un'altra amministrazione ovvero da personale di livello dirigenziale appartenente a ruoli o carriere pubblicistiche diverse. Le funzioni di segretario sono svolte da un dirigente di livello non generale della stessa amministrazione che ha bandito la procedura. Non possono in ogni caso farne parte dirigenti in servizio presso gli uffici di diretta collaborazione. Restano fermi i casi di incompatibilità previsti per la partecipazione alle commissioni di concorso. I componenti della commissione sono estratti a sorte attraverso il portale InPA e comunque non possono far parte

della commissione per due volte consecutive. Ai lavori della commissione partecipano, senza diritto di voto, il dirigente gerarchicamente sovraordinato a ciascun candidato con funzioni di relatore e un componente dell'Organo indipendente di valutazione, con funzioni di supporto. Ai fini della valutazione di cui alla lettera a), la commissione tiene conto di un colloquio di esclusivo carattere esperienziale-attitudinale e motivazionale, della performance conseguita dal candidato nei cinque anni precedenti o nei due anni di servizio nell'area della elevata qualificazione, della complessità degli obiettivi assegnati e di quelli conseguiti, di una relazione dettagliata, sottoscritta dal dirigente sovraordinato al candidato, dalla quale devono emergere anche indicatori di carattere comportamentale inerenti le capacità di leadership e le attitudini manageriali del singolo candidato, nonché dei risultati della prova di cui al comma 1-quinquies, lettera a, punto n. 2.

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

1-opties. L'inserimento nei ruoli della dirigenza di seconda fascia consegue all'esito favorevole dell'osservazione e valutazione dell'incarico dirigenziale temporaneo conferito e rinnovato con la procedura di cui ai commi 1-quinquies, 1-sexies e 1-septies ed espletato per un periodo di almeno quattro anni con valutazione finale positiva dell'attività svolta in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati e di dimostrazione di adeguate attitudini e capacità manageriali. La predetta valutazione finale della procedura di sviluppo di carriera è affidata ad una nuova commissione composta e nominata secondo la procedura di cui al comma 1-sexies. In caso di mancato rinnovo di cui al primo periodo o di esito negativo della valutazione finale, la posizione dirigenziale viene resa disponibile per una nuova procedura da svolgere ai sensi dei commi 1-quinquies e 1-sexies.

d) il comma 5, è sostituito dal seguente: «5. Con regolamento adottato con decreto del Presidente della Repubblica, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, sono definiti: a) i criteri per la composizione e la nomina delle commissioni esaminatrici; b) le modalità di svolgimento delle selezioni, prevedendo anche la valutazione delle esperienze di servizio professionali maturate in Italia o all'estero presso istituzioni dell'Unione Europea o Organizzazioni Internazionali; c) l'ammontare delle borse di studio per i partecipanti al corso-concorso; d) le modalità di svolgimento della procedura selettiva di sviluppo di carriera di cui al comma 1-quinquies, in particolare definendo la struttura ed i contenuti minimi della prova esperienziale, nonché le capacità teoriche e pratiche oggetto di verifiche e i titoli di studio e professionali valutabili; e) il termine di durata delle attività di selezione; f) i criteri per l'assegnazione degli obiettivi individuali ai soggetti titolari dell'incarico dirigenziale temporaneo di cui al comma 1-quinquies nella fase di osservazione e valutazione; g) i criteri e le modalità di valutazione dello svolgimento dell'incarico ai sensi dei commi da 1-quinquies a 1-octies; h) i criteri, i requisiti e le modalità di funzionamento per l'iscrizione ad un albo, costituito presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, per l'individuazione dei professionisti, pubblici o privati, esperti nella valutazione del personale, da utilizzare quali componenti esterni e assessor per le procedure di cui ai commi da 1-sexies a 1-opties»;

e) al comma 6:

- 1) le parole «di cui al comma 2», sono sostituite dalle seguenti «di cui comma 1-ter, lettera a)»;
- 2) è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «L'esercizio della funzione dirigenziale da parte del predetto personale è preceduta dallo svolgimento di un periodo di tirocinio e tutoraggio da parte di dirigenti più anziani, da svolgersi nell'amministrazione di destinazione, commisurato alla concreta

esperienza lavorativa pregressa e comunque di durata non inferiore a sei mesi e non superiore ad un anno.

2. Con regolamento da adottarsi con decreto del Presidente della Repubblica, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, entro 3 mesi dall'entrata in vigore della presente legge, si provvede all'aggiornamento delle disposizioni regolamentari vigenti, al fine di adeguarle alle previsioni di cui al comma 1.

ART. 12

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

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

a) il comma 1 è sostituito dal seguente: *«1. L'accesso al ruolo dirigenziale di prima fascia avviene per il 50 per cento dei posti disponibili attraverso procedure di concorso per titoli ed esami e per il rimanente 50 per cento, mediante sviluppo di carriera dal ruolo dirigenziale di seconda fascia non generale, dopo almeno 5 anni di servizio, anche non continuativi. A tal fine, entro il 31 dicembre di ogni anno, le amministrazioni indicano, per il triennio successivo, il numero di posti che si rendono vacanti per il collocamento in quiescenza del personale dirigenziale di ruolo di prima fascia e la programmazione relativa a quelli da ricoprire mediante concorso»;*

b) il comma 2 è abrogato;

c) dopo il comma 8, sono aggiunti i seguenti:

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

8-ter. L'inserimento nei ruoli della dirigenza di prima fascia consegue all'esito favorevole dell'osservazione e valutazione dell'incarico dirigenziale generale temporaneo conferito e rinnovato con la procedura di cui al comma 8-bis ed espletato per un periodo di almeno cinque anni, con valutazione finale positiva dell'attività svolta in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati e di dimostrazione di adeguate attitudini e capacità di leadership e le attitudini manageriali. La predetta valutazione finale della procedura di sviluppo di carriera è affidata ad una nuova commissione nominata secondo la procedura di cui all'articolo 28, comma 1- sexies. In caso di mancato rinnovo dell'incarico dirigenziale generale temporaneo o di esito negativo della valutazione finale, la posizione dirigenziale viene resa disponibile per una nuova procedura da svolgere ai sensi del comma 8-bis.

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

ART. 13

(Responsabilità dirigenziale)

1. All'articolo 19, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il comma 1-ter è inserito il seguente: *«1-quater. In relazione alle responsabilità formative, di valutazione del potenziale e di*

valorizzazione del personale posto alle proprie dipendenze, ciascun dirigente redige annualmente una relazione in cui indica il personale ritenuto idoneo ad assumere funzioni dirigenziali, o comunque superiori a quelle rivestite. Di tale relazione è dato motivatamente conto nell'ambito delle procedure di cui all'articolo 28.».

ART. 14

(Disposizioni transitorie e di coordinamento)

1. All'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il terzo periodo è sostituito dal seguente: «*L'accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia avviene attraverso i meccanismi di accesso di cui all'articolo 28-bis.*».
2. Il personale dirigenziale di seconda fascia che alla data di entrata in vigore della presente legge svolge un incarico dirigenziale generale da almeno ventiquattro mesi, transita nella prima fascia, senza svolgere le procedure di cui all'articolo 12, qualora maturi cinque anni di incarico di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti, in base ai particolari ordinamenti di cui all'articolo 19, comma 11, senza essere incorso nelle misure previste dall'articolo 21 per le ipotesi di responsabilità dirigenziale, nei limiti dei posti disponibili, ovvero nel momento in cui si verifica la prima disponibilità di posto utile, tenuto conto, quale criterio di precedenza ai fini del transito, della data di maturazione del requisito dei cinque anni e, a parità di data di maturazione, della maggiore anzianità nella qualifica dirigenziale.