

## **PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

### **DIRETTIVA 19 dicembre 2007, n.10**

**Affidamento, mutamento e revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali.**

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Al Consiglio di Stato  
Alla Corte dei conti  
All'Avvocatura generale dello Stato  
Alle Amministrazioni dello Stato  
All'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato  
Alle Agenzie ex decreto legislativo n. 300 del 1999  
Agli enti pubblici non economici  
Agli enti di ricerca  
Alle istituzioni universitarie  
Alla Scuola superiore della pubblica amministrazione  
e per conoscenza:  
Alle regioni  
Alle province  
Agli enti locali  
Alle aziende del servizio sanitario nazionale  
Alle comunita' montane  
Alle camere di commercio, industria, agricoltura e artigianato  
Alla Conferenza dei presidenti delle regioni  
All'UPI  
All'ANCI  
All'Unioncamere  
Alla Conferenza dei rettori delle universita' italiane  
All'Alto commissario per la prevenzione e il contrasto della corruzione e delle altre forme di illecito nella p.a.  
All'Ispettorato della funzione pubblica

#### 1. Destinatari.

La presente direttiva e' indirizzata alle amministrazioni dello Stato, cui si applica direttamente il Capo II, Titolo II, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Si rivolge una viva raccomandazione alle altre amministrazioni affinche' si tenga conto del suo contenuto nella materia dell'affidamento, mutamento e revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali. I Ministeri che esercitano la vigilanza sugli enti pubblici nazionali vorranno fare particolare attenzione ai provvedimenti organizzativi adottati dagli enti vigilati.

#### 2. Premessa.

La normativa sull'organizzazione delle pubbliche amministrazioni pone grande attenzione al ruolo del dirigente a cui, nel rispetto del principio di distinzione tra attività di indirizzo politico e attività di gestione, spetta ogni competenza - e conseguente responsabilità - per l'attuazione dei programmi, nonché per l'adozione dei conseguenti atti, con la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate.

E' noto che una delle più importanti leve per il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa nel suo complesso, indispensabile presupposto per un incremento della produttività del nostro Paese, e' dato dalla dirigenza e dal personale operante nelle pubbliche amministrazioni per il ruolo strategico indefettibile che le risorse umane rivestono in ogni sistema.

L'intervento delle amministrazioni deve essere tutto rivolto al raggiungimento del pubblico interesse secondo i noti imprescindibili canoni dell'imparzialità e del buon andamento; ciò esige che coloro che operano nelle amministrazioni, a qualunque livello si collochino nell'organizzazione, non possono agire per il proprio interesse ma debbono perseguire quello pubblico, il quale si concreta di volta in volta a livello macro nei fini istituzionali predeterminati.

In tale contesto, particolare importanza per l'indipendenza ed il corretto esercizio delle funzioni dirigenziali rivestono i criteri e le modalità prefissati per l'individuazione dei soggetti da proporre agli uffici, cioè di coloro che impersonificano gli organi dell'amministrazione, dalle cui iniziative ed attività dipende l'attuazione degli obiettivi strategici e dei programmi.

Appare opportuno in questa occasione richiamare e tener presente l'orientamento della giurisprudenza costituzionale. La Corte ha da tempo evidenziato che la disciplina privatistica del rapporto di lavoro non ha abbandonato le «esigenze del perseguimento degli interessi generali» (sentenza n. 275 del 2001); che, in questa logica, essi (i dirigenti) godono di «specifiche garanzie» quanto alla verifica che gli incarichi siano assegnati «tenendo conto, tra l'altro, delle attitudini e delle capacità professionali» e che la loro cessazione anticipata dall'incarico avvenga in seguito all'accertamento dei risultati conseguiti (sentenza n. 193 del 2003; ordinanza n. 11 del 2002) che il legislatore, proprio per porre i dirigenti (generali) «in condizione di svolgere le loro funzioni nel rispetto dei principi d'imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione (. . .), ha accentuato (con il decreto legislativo n. 80 del 1998) il principio della distinzione tra funzione di indirizzo politico-amministrativo degli organi di governo e funzione di gestione e attuazione amministrativa dei dirigenti» (ordinanza n. 11 del 2002) (sentenza n. 104 del 2007).

Inoltre, la Corte e' intervenuta recentemente per affermare il principio del giusto procedimento, con particolare riguardo alla cessazione anticipata dall'incarico, evidenziando che «L'imparzialità e il buon andamento dell'amministrazione esigono che la posizione del direttore generale sia circondata da garanzie (. . .)», «La dipendenza funzionale del dirigente non può diventare dipendenza politica.», e quindi che il dirigente «non può essere messo in condizioni di precarietà che consentano la decadenza senza la garanzia del giusto procedimento.» (sentenza n. 104 del 2007).

Sempre con riferimento alla cessazione degli incarichi ha poi affermato che «L'esistenza di una preventiva fase valutativa si presenta essenziale anche per assicurare, specie dopo l'entrata in

vigore della legge 7 agosto 1990, n. 241 (. . .) il rispetto dei principi del giusto procedimento, all'esito del quale verra' adottato un atto motivato che, a prescindere dalla sua natura giuridica, di diritto pubblico o di diritto privato, consenta comunque un controllo giurisdizionale. Cio' anche al fine di garantire - attraverso la esternazione delle ragioni che stanno alla base della determinazione assunta dall'organo politico - scelte trasparenti e verificabili, in grado di consentire la prosecuzione dell'attivita' gestoria in ossequio al precetto costituzionale della imparzialita' dell'azione amministrativa.» (sentenza n. 103 del 2007).

3. I criteri per l'affidamento, il mutamento e la revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali.

Le norme che disciplinano gli incarichi dirigenziali stabiliscono le procedure, le modalita' di conferimento e la durata mirando a garantire l'autonomia e l'imparzialita' dell'agire amministrativo.

Pur essendo insiti nelle procedure per l'individuazione dei soggetti cui conferire un incarico dirigenziale il carattere della discrezionalità ed un margine piu' o meno ampio di fiduciarità, e' indispensabile che le amministrazioni assumano la relativa determinazione con una trasparente ed oggettiva valutazione della professionalita' e delle caratteristiche attitudinali.

La legge fornisce delle chiare - benché sintetiche - indicazioni circa le modalita' di conferimento degli incarichi. Infatti, l'art. 19 comma 1 del decreto legislativo n. 165 del 2001 (che costituisce una norma di principio cui le amministrazioni diverse da quelle statali debbono adeguarsi mediante esercizio della loro autonomia organizzativa) stabilisce che per il conferimento di ciascun incarico dirigenziale «si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati, delle attitudini e delle capacita' professionali del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati nella direttiva annuale e negli altri atti di indirizzo del Ministro.».

La norma impone una valutazione di tipo relativo, che tenga conto delle attitudini e delle capacita' professionali del dirigente rispetto alla tipologia di obiettivi prefissati, ossia gli obiettivi che il dirigente sara' tenuto a perseguire in virtu' della competenza ordinaria dell'ufficio cui verra' preposto e degli obiettivi di direttiva fissati dal vertice politico. E' chiaro che la considerazione delle attitudini e capacita' professionali non potra' basarsi su valutazioni meramente soggettive, ma dovra' essere ancorata quanto piu' possibile a circostanze oggettive, tra cui i risultati conseguiti nell'espletamento del precedente incarico.

L'esigenza di una valutazione di tipo relativo e quanto piu' possibile oggettiva si evince con chiarezza se si pone l'attuale tenore letterale della disposizione a confronto con la formulazione dell'originario art. 19 del decreto legislativo n. 29 del 1993, che prevedeva: «Per il conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse si tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e della capacita' professionale del singolo dirigente anche in relazione ai risultati conseguiti in precedenza, applicando di norma il criterio della rotazione degli incarichi ed adottando le procedure di cui ai commi 2 e 3». Nel testo attualmente in vigore il comma 1 del citato articolo risulta modificato ed e' stata introdotta la specificazione che i «risultati conseguiti» devono essere valutati «con riferimento agli obiettivi fissati nella direttiva annuale e negli altri atti di

indirizzo del Ministro.».

Inoltre, i commi 4-bis e 5-ter del medesimo art. 19 prevedono che i criteri di conferimento degli incarichi di livello dirigenziale generale e non generale tengano conto delle condizioni di pari opportunità, con la conseguenza che debbono essere evitate discriminazioni sia in termini quantitativi che qualitativi, in riferimento cioè al numero, alla tipologia degli incarichi ed alle connesse implicazioni retributive e di responsabilità. A tal fine, si richiama l'attenzione sulla direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2007), recante «Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche», che impone, tra l'altro, di «curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità» nonché di «adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore ai due terzi».

L'esigenza di operare scelte discrezionali ancorate a parametri quanto più possibili oggettivi e riscontrabili evidenzia l'opportunità che le amministrazioni si dotino preventivamente di un sistema di criteri generali per l'affidamento, il mutamento e la revoca degli incarichi. Ciò al fine di consolidare anche in questo settore la trasparenza in modo da favorire la fiducia dei dirigenti nel funzionamento dell'organizzazione e ridurre le possibilità di contenzioso.

In tale linea si collocano le clausole dei vigenti contratti collettivi per la dirigenza, i CCNL relativi al personale dirigente dell'Area I (21 aprile 2006), dell'Area VI (1° agosto 2006), dell'Area VIII (13 aprile 2006), i quali ai rispettivi articoli 20 prevedono che le amministrazioni adottino i criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali, oggetto di informazione sindacale preventiva, e che provvedano alla pubblicizzazione in maniera aggiornata degli incarichi conferiti e dei posti vacanti.

In merito si segnala che anche la Corte dei conti ha richiamato l'attenzione sull'importanza dell'adozione dell'atto di determinazione dei criteri di cui si tratta; analoga evidenza è stata posta dal Dipartimento della funzione pubblica (nota del 1° febbraio 2006, n. DFP 4612). È quindi necessario che le amministrazioni che non l'abbiano ancora fatto provvedano con la massima celerità, e comunque entro il primo semestre del 2008, ad adottare il provvedimento di determinazione dei criteri di conferimento, di mutamento e di revoca degli incarichi dirigenziali, atto che, per il suo carattere di astrattezza e il suo contenuto di indirizzo è di competenza del vertice politico.

Quanto al contenuto dell'atto, i principi espressi dalla Corte costituzionale inducono a ritenere ormai necessaria una certa procedimentalizzazione della materia, a prescindere dalla natura che si voglia riconoscere agli atti in questione.

Si indicano alcuni aspetti che dovrebbero essere considerati nell'ottica di una corretta procedura per il conferimento degli incarichi:

1) individuare strumenti per realizzare un'adeguata pubblicità relativamente ai posti di funzione vacanti, dando la possibilità di candidarsi ai dirigenti che, in possesso dei requisiti necessari, ritengono di avere la professionalità idonea allo svolgimento del relativo incarico;

2) prevedere che l'amministrazione compia un'adeguata ponderazione per individuare il dirigente di ruolo, o, se non possibile, la persona estranea al ruolo stesso, che abbia le caratteristiche più rispondenti e la professionalità più idonee allo svolgimento dell'incarico;

3) agire in base ad una programmazione, evitando la creazione di vacanze e di eccedenze.

Il primo aspetto, al di là del contributo alla trasparenza, risponde alla necessità di perseguire l'efficienza. Infatti, consentendosi una più ampia «candidatura», dovrebbe essere più agevole l'individuazione del dirigente che meglio può attagliarsi allo specifico fabbisogno.

Quanto al secondo aspetto, l'attribuzione dell'incarico deve essere il risultato di una valutazione in cui debbono essere considerati vari fattori, tra i quali i risultati di gestione conseguiti, verificati mediante la valutazione di cui all'art. 21, comma 4, del CCNL del 21 aprile 2006 e l'esperienza professionale acquisita eventualmente anche con riferimento alla particolare struttura la cui responsabilità si tratta di affidare. Anche la discrezionalità insita nel conferimento di incarichi in base all'art. 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e nelle corrispondenti norme organizzative vigenti per gli enti pubblici e per la Presidenza del Consiglio deve sempre svolgersi nel rispetto della correttezza, attuando un'attenta stima della professionalità e dell'esperienza degli interessati ed evitando in ogni caso che allo strumento in questione si faccia ricorso in modo arbitrario.

In ordine al terzo aspetto indicato, una particolare attenzione deve essere dedicata poi ad evitare eccedenze, valutando in modo oculato, in un'ottica programmatica, gli affidamenti a personale non dirigenziale (art. 19, comma 6, decreto legislativo n. 165 del 2001) o a dirigenti non appartenenti al ruolo (art. 19, comma 5-bis, decreto legislativo n. 165 del 2001) che non debbono andare a pregiudizio della posizione del personale dirigenziale di ruolo. Occorre, inoltre, che siano conservati i caratteri di eccezionalità, residualità e breve durata di istituti quali la reggenza dell'ufficio mediante incarico ad interim; pertanto, incarichi della specie, anche nel caso di imminenti revisioni organizzative, dovranno essere limitati per quanto possibile.

Nell'ottica della programmazione è necessario che le procedure relative alla conferma e soprattutto al conferimento di nuovi incarichi, anche nel caso di nomina su posti di funzione presso i collegi, siano attivate con un congruo anticipo. Si evidenzia in proposito che la Corte dei conti ha mosso rilievo specificando che la data di decorrenza degli incarichi non può riferirsi ad un periodo antecedente alla data di emanazione del provvedimento, atto che legittima all'esercizio delle specifiche funzioni dirigenziali.

4. La durata degli incarichi.

Quanto alla durata degli incarichi, si coglie l'occasione per richiamare l'attenzione sull'applicazione della regola della durata minima, fissata dall'art. 19, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che è stata recentemente evidenziata dal Consiglio di Stato in sede consultiva (Adunanza della Sezione terza del 23 maggio 2006, n. 4938/05). Il Consiglio, in particolare, ha affermato che «corrisponde senza dubbio ad un obiettivo di tipo garantistico la predeterminazione della durata degli incarichi di funzione dirigenziale con un limite minimo che, evitando la precarietà di incarichi troppo brevi (annuali o addirittura semestrali), consente al dirigente di esercitare il mandato in condizione di imparzialità (artt. 97 e 1998 Cost.) per un tempo sufficiente ad esprimere le sue capacità ed a poter essere valutato in relazione all'attività svolta e ai risultati conseguiti». Pertanto, la durata minima fissata dalla menzionata disposizione non è derogabile; «ogni deroga appare arbitraria e non conforme, oltre che con la formulazione letterale della norma, con l'evoluzione della medesima e con la logica complessiva del sistema.».

Considerate le finalità della norma in questione, un'attenzione speciale va riposta anche per evitare la sua elusione. In quest'ottica, così come non sono ammesse proroghe di incarichi in

atto (non previste dalla vigente normativa) non puo' parlarsi di «mutamento» di incarico (che ricorre quando al dirigente e' mantenuta la responsabilita' sulla stessa struttura e non muta la scadenza dell'incarico, ma vengono modificati gli obiettivi che il medesimo deve perseguire per conformarli al mutamento degli atti di indirizzo, delle prioritaa' o dei programmi da attuare) se il dirigente viene preposto a diverso ufficio, trattandosi di revoca del precedente incarico e nuova attribuzione con la necessita' di rispettare la durata minima. In tal caso, infatti, cambiano la competenza di cui il dirigente e' titolare in qualita' di organo dell'amministrazione e gli obiettivi ordinari.

#### 5. La valutazione della dirigenza.

In questo contesto, naturalmente una particolare attenzione dovra' essere dedicata anche alla valutazione, da intendersi soprattutto in un'ottica collaborativa di miglioramento dell'attivita' e non solo come strumento finalizzato all'applicazione di sanzioni. Essa in ogni caso rappresenta il presupposto indefettibile per la revoca dell'incarico connessa a responsabilita', se ha condotto ad un esito negativo. Come detto, la rilevanza della valutazione nell'attuale assetto della disciplina della dirigenza e' stata recentemente evidenziata dalla Corte costituzionale nelle sentenze n. 103 e 104.

Un invito particolare e' quindi rivolto a rendere effettivi gli strumenti per la valutazione, periodica e al termine dell'incarico, la cui importanza viene evidenziata anche per le sollecitazioni che in tal senso sono pervenute in piu' di un'occasione dal Comitato dei garanti costituito in base agli articoli 21 e 22 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e che, secondo l'art. 21 predetto, deve esprimere il parere sui provvedimenti connessi alla responsabilita' dirigenziale. La rilevanza della valutazione d'altra parte e' emersa anche nel corso delle Conferenze dei Direttori del personale delle amministrazioni centrali che si sono tenute presso il Dipartimento della funzione pubblica.

Le risultanze della valutazione, come indicato dall'art. 21 del CCNL del 21 aprile 2006 e del 13 aprile 2006 e 1° agosto 2006 rispettivamente per il personale dirigenziale dell'Area I, dell'Area VIII e dell'Area VI, debbono essere inserite nel fascicolo personale del dirigente.

#### 6. La revoca degli incarichi dirigenziali.

Nell'adozione dell'atto di revoca (o della relativa proposta nel caso di revoca attinente a funzioni per uffici dirigenziali generali nelle amministrazioni dello Stato) si dovra' assicurare il principio del giusto procedimento sia nelle ipotesi di cui all'art. 21 del decreto legislativo n. 165 del 2001 sia nei casi in cui la revoca venga disposta per motivate ragioni organizzative o gestionali, che l'amministrazione dovra' comunque esplicitare. A tal fine le relative determinazioni dovranno essere precedute da una comunicazione al dirigente interessato entro margini di tempo adeguati a consentire al medesimo di interloquire effettivamente con l'amministrazione. Tale comunicazione sara' poi funzionale alla verifica, anche da parte dell'interessato, di altre posizioni che siano confacenti alla propria professionalita' nell'ambito della stessa o di altra amministrazione.

Nelle ipotesi di riorganizzazione, considerata la complessita' della fase di adozione del relativo provvedimento che comprende la partecipazione sindacale, il momento piu' opportuno per la comunicazione all'interessato, che potra' riferirsi sia alla volonta' di attribuire un nuovo incarico sul settore riorganizzato sia a quella di conferire un incarico su un settore diverso, puo' considerarsi quello successivo all'obbligatoria informativa

preventiva, prima dell'eventuale concertazione o consultazione alle organizzazioni sindacali. E' necessario comunque che, nel caso di incarichi di preposizione ad uffici e servizi che non siano stati oggetto di riorganizzazione sostanziale, ovvero per i quali le competenze non siano mutate in modo tale da far venire meno l'oggetto dell'incarico, si provveda a risolvere il contratto individuale ed a revocare il precedente incarico. In tutti gli altri casi, e' comunque necessaria la emanazione di un provvedimento di revoca. Le amministrazioni interessate dalla riorganizzazione verificheranno e valuteranno l'entita' delle modifiche subite da ogni struttura amministrativa ed il loro impatto sull'oggetto degli incarichi precedentemente conferiti e di tali valutazioni riferiranno esplicitamente ed esaurientemente nelle nuove proposte d'incarico.

7. Le fasi procedurali per il conferimento degli incarichi di preposizione ad uffici di livello generale nelle amministrazioni dello Stato.

Si coglie l'occasione per riepilogare nell'Allegato A le fasi in cui si articola la procedura finalizzata al conferimento degli incarichi di funzione di livello dirigenziale generale per le amministrazioni dello Stato, la cui istruttoria rientra nelle competenze del Dipartimento della funzione pubblica.

8. La banca dati della dirigenza presso il Dipartimento della funzione pubblica.

Al fine di snellire e velocizzare la procedura per il conferimento dei predetti incarichi e' necessario che il Dipartimento venga costantemente e puntualmente informato sulla situazione dei ruoli dirigenziali, sui passaggi per mobilita' e sugli incarichi dirigenziali conferiti a qualsiasi titolo. Allo scopo, si richiama l'attenzione sulla necessita' di trasmettere le relative informazioni, come peraltro disposto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 108 del 2004 e dall'art. 28, comma 7-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001 (introdotto dalla legge n. 186 del 2004), attraverso la banca dati della dirigenza raggiungibile dal sito internet del Dipartimento della funzione pubblica (si veda l'Allegato B).

Roma, 19 dicembre 2007

Il Ministro per le riforme  
e le innovazioni nella pubblica amministrazione  
Nicolais

Registrato alla Corte dei conti il 24 gennaio 2008  
Ministeri istituzionali Presidenza del Consiglio dei Ministri,  
registro n. 1, foglio n. 195

Allegato A

FASI DELLA PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI  
DI FUNZIONE DI LIVELLO DIRIGENZIALE GENERALE

Si ritiene utile segnalare i seguenti aspetti relativi all'iter procedurale:

1.
  - 1.2.1. proposta del Ministro competente - contenuti;
    - 1.1.
      - 1.2.1. proposta del Ministro competente - contenuti - casi particolari;
    - 1.2.
      - 1.2.1. proposta del Ministro competente - documentazione a corredo;
      - 1.2.1. proposta del Ministro competente - documentazione a corredo - casi particolari;
  2.
    - 1.2.1. contratto individuale accessivo al provvedimento di

conferimento dell'incarico;

3.

1.2.1. invio agli organi di controllo e comunicazioni successive.

1. Proposta del Ministro competente - contenuti.

La proposta deve contenere:

a) l'indicazione dell'oggetto dell'incarico;

b) l'indicazione della decorrenza e della scadenza dell'incarico;

c) l'indicazione degli obiettivi da conseguire;

d) la dichiarazione circa l'avvenuto adempimento di cui all'art. 5, lettera f), del decreto legislativo n. 300/1999 («Il Capo Dipartimento o le figure equiparate devono essere sentite dal Ministro ai fini dell'esercizio del potere di proposta per il conferimento degli incarichi di direzione degli Uffici di livello dirigenziale generale, ai sensi dell'art. 19, comma 4, del decreto legislativo n. 29/1993»);

e) la dichiarazione che nell'effettuare la scelta del dirigente indicato nella proposta sono state rispettate le regole stabilite nel provvedimento generale di determinazione dei criteri di affidamento degli incarichi;

f) la dichiarazione che nell'effettuare la scelta del dirigente indicato nella proposta si è tenuto conto del principio di pari opportunità'.

Se la proposta di nuovo incarico si riferisce ad un soggetto già titolare di un incarico dirigenziale generale essa deve essere accompagnata dalla proposta di revoca dell'incarico in corso.

1.1. Proposta del Ministro competente - contenuti - casi particolari.

	Casi	Dichiarazione
A	Nel caso di conferimento di incarico a dirigente di seconda fascia	dichiarazione del rispetto del contingente percentuale previsto per il conferimento ad un dirigente di seconda fascia ai sensi dell'art. 19, comma 4 o commi 4 e 10, del decreto legislativo n. 165/01
B	Nel caso di conferimento di incarico a dirigente di altre p.a.	dichiarazione del rispetto del contingente percentuale previsto per il conferimento ad un dirigente di altre p.a. ai sensi dell'art. 19, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 165/2001 o art. 9-bis del decreto legislativo n. 303/1999
C	Nel caso di conferimento di incarico ad estraneo alla p.a. o a dipendente non dirigente	dichiarazione del rispetto del contingente percentuale previsto per il conferimento ad estraneo ai sensi dell'art. 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001
D	Nel caso di conferimento di incarico ad un magistrato presso il Ministero della giustizia	dichiarazione che precisi che il collocamento fuori ruolo del magistrato non supera il contingente numerico di cui all'art. 19 del decreto legislativo n. 300/1999

	valutazione dell'entita' delle
	modifiche subite da ogni
	struttura e dell'impatto
Nell'ipotesi di riorganizzazione	sull'oggetto degli incarichi
E delle strutture amministrative	precedentemente conferiti.

1.2. Proposta del Ministro competente - documentazione a corredo.

Alla proposta debbono essere allegati:

a) le bozze dei decreti di conferimento di incarico, che devono essere trasmesse anche in formato elettronico, all'indirizzo c.rossi@funzionepubblica.it o m.landi@funzionepubblica.it;

b) tutta la documentazione citata nelle premesse dei provvedimenti di conferimento di incarico, ad esclusione delle norme generali;

c) i curricula vitae aggiornati e sottoscritti in originale dagli interessati, accompagnati dalle dichiarazioni sostitutive firmate in originale dagli stessi circa le qualifiche e i titoli posseduti con allegata copia di valido documento di identita' secondo le prescrizioni degli artt. 38, 46 e 47 del decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000;

d) copia dell'atto di risoluzione consensuale del contratto individuale accessivo all'eventuale precedente incarico ricoperto, anche nel caso di cessazione dell'incarico conseguente a riorganizzazione, nelle fattispecie definite dall'art. 6 della Direttiva;

e) copia del decreto ministeriale che determina i criteri e le procedure da adottarsi per il conferimento degli incarichi o rinvio a documentazione gia' trasmessa o pubblicata;

f) relazione contenente elementi per un generale monitoraggio sulla situazione degli incarichi di livello dirigenziale generale dell'amministrazione ed in particolare:

sulla dotazione organica;

sulla situazione del ruolo dei dirigenti di prima fascia;

sulle posizioni di mobilita' a qualsiasi titolo dei dirigenti di prima fascia e sull'eventuale presenza di dirigenti privi di incarico;

su tutti gli incarichi di livello dirigenziale generale ed in particolare sugli incarichi in essere a dirigenti di seconda fascia ad estranei ai ruoli.

1.2.1. Proposta del Ministro competente - documentazione a corredo - casi particolari.

	Casi	Dichiarazione
A	Nel caso di conferimento di incarico a dirigenti, precedentemente inquadrati nel ruolo dei dirigenti di seconda fascia, che abbiano gia' svolto per un triennio incarichi di livello dirigenziale generale	atto che accerta l'inquadramento nella prima fascia del ruolo dei dirigenti
B	Nel caso di conferimento di incarico a dirigenti che nel periodo di durata dell'incarico medesimo raggiungano il sessantacinquesimo anno di eta' e che abbiano presentato istanza per il trattenimento in servizio per un biennio	atto che dispone il trattenimento in servizio
	Nel caso di conferimento di	

C	incarico ad un dirigente di seconda fascia titolare di incarico di livello dirigenziale non generale al momento della proposta	atto di revoca e risoluzione consensuale del contratto individuale relativi al precedente incarico
D	Nel caso di conferimento di incarico ad un magistrato	delibera con la quale il C.S.M. colloca il magistrato fuori del ruolo organico della magistratura e relativo decreto del Ministro della giustizia
E	Nel caso di conferimento di incarico quale componente di collegi	decreto interministeriale di costituzione del collegio o suo aggiornamento (ulteriore decreto), in caso di sostituzione di un componente od integrazione del medesimo collegio
F	Nel caso di conferimento di incarico a dirigente di altra p.a. ai sensi del comma 5 bis del decreto legislativo 165/2001 o art. 9-bis decreto legislativo 303/1999	dichiarazione dell'amministrazione di appartenenza che attesta il possesso della qualifica dirigenziale ed il nulla osta al conferimento dell'incarico
G	Nel caso di p.a. per la quale abbia trovato applicazione l'art. 2, comma 161, del decreto-legge 262/2006, convertito con l. 286/2006	provvedimento di compensazione della maggiore spesa derivante dall'attribuzione del nuovo incarico proposto
H	Nel caso di conferimento di incarico ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legislativo 3/2004, presso il Ministero per i beni e le attivita' culturali	provvedimento di compensazione della maggiore spesa derivante dall'attribuzione dell'incarico
I	Nel caso di conferimento di incarico ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 55/2001, di Vice Capo Dipartimento presso il Ministero della giustizia	decreto di compensazione della maggiore spesa derivante dall'attribuzione dell'incarico

2. Contratto individuale accessivo al provvedimento di conferimento dell'incarico.

Dopo la sottoscrizione del provvedimento:

a) il Dipartimento della funzione pubblica - Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni comunica a mezzo telefax, l'avvenuta sottoscrizione del decreto da parte del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione;

b) le amministrazioni provvedono alla stipula del contratto; l'articolato deve comunque riportare la seguente clausola: «L'efficacia del presente contratto e' subordinata al perfezionamento del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di conferimento dell'incarico ed alla sua registrazione presso gli organi di controllo»; nonche' una clausola relativa al trattamento economico accessorio che stabilisca che «Tale trattamento economico e' determinato in via provvisoria in attesa dell'eventuale rideterminazione a seguito dei provvedimenti di attuazione dell'art. 24, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, cosi' come modificato dall'art. 34, comma 1, del decreto-legge 4 luglio

2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248»;

c) le amministrazioni trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica - Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni un originale e quattro copie conformi del contratto.

3. Invio agli organi di controllo e comunicazioni successive.

Per il seguito dell'iter procedurale:

a) il Dipartimento della funzione pubblica - Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni provvede ad inviare, corredati della necessaria documentazione compreso il contratto individuale di lavoro in originale, i decreti agli Uffici centrali di bilancio presso le amministrazioni per gli adempimenti di competenza;

b) gli Uffici centrali di bilancio presso le amministrazioni, apposto il visto di competenza, devono inoltrare i decreti alla Corte dei conti - Ufficio di controllo di legittimità su atti dei ministeri istituzionali - Via Talli, 141 - 00139 Roma, per il tramite dell'Ufficio di bilancio e ragioneria della Presidenza del Consiglio dei Ministri, via della Mercede, 96 - 00187 Roma;

c) l'Ufficio di bilancio e ragioneria della Presidenza del Consiglio dei Ministri, restituisce i DDPCM, registrati dalla Corte dei conti, compreso il contratto individuale in originale, al Dipartimento della funzione pubblica - Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni;

d) il Dipartimento della funzione pubblica - Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni comunica l'avvenuta registrazione dei provvedimenti all'Amministrazione interessata e al competente Ufficio di bilancio ed effettua l'informazione degli incarichi al Senato della Repubblica ed alla Camera dei Deputati.

-----

Allegato B

BANCA DATI DELLA DIRIGENZA SISTEMA INFORMATIVO DA.R.D.O.

Come è noto, dal 16 novembre 2006, è stata attivata la banca dati della dirigenza.

Detto sistema informativo, alimentato direttamente dalle amministrazioni via web, è stato realizzato sulla base delle disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 108/2004 ed all'art. 28, comma 7-bis, del decreto legislativo n. 165/2001 (introdotto dalla legge n. 186/2004) ed è raggiungibile dal sito del Dipartimento della funzione pubblica all'indirizzo:

<https://dardo.innovazionepa.it/>

Esso consente ad ogni amministrazione di veicolare informazioni di dettaglio:

1) sulla dotazione organica;

2) sulla situazione del ruolo dei dirigenti di prima e di seconda fascia;

3) sulle posizioni di mobilità a qualsiasi titolo dei dirigenti e sulla eventuale presenza di dirigenti privi di incarico;

4) su tutti gli incarichi (anche lo storico) di livello dirigenziale anche a dirigenti di altre amministrazioni pubbliche e ad estranei;

5) sui posti di funzione dirigenziale vacanti;

6) sugli organigrammi delle amministrazioni.

Inoltre, in merito alla pubblicità delle informazioni relative alla struttura organizzativa delle amministrazioni, consente di inserire i dati previsti dall'art. 54, comma a), del decreto legislativo n. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale).

Nel ricordare che il Codice dispone, con scadenza 1° giugno 2007, che le amministrazioni pubblichino, in rete, dette tipologie di informazioni, si pone in evidenza che il sistema DA.R.D.O., oltre ad essere una concreta via di uscita per le amministrazioni non ancora allineate alla predetta disposizione normativa, rende agevolmente fruibili per l'utente web i dati stessi, in quanto organizzati in modo sistematico ed omogeneo e consultabili attraverso un unico sito.

E' utile ricordare che le amministrazioni hanno gia' chiesto e ricevuto le password di accesso per l'inserimento e l'aggiornamento dei dati e, separatamente, per la certificazione degli stessi. Oltre a cio', considerati i vantaggi in termini di efficienza e di efficacia della informatizzazione delle procedure, e' necessario che il sistema informativo di cui sopra, in un imminente futuro, divenga l'unica modalita' per fornire le informazioni elencate al Dipartimento ed ai competenti organi di controllo.