



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

LEGGE 2 luglio 2026 , n. 119

FINALITÀ E ARCHITETTURA DELLA RIFORMA 2026

La riforma interviene sul d.lgs. 150/2009 e sul d.lgs. 165/2001 ridefinendo:

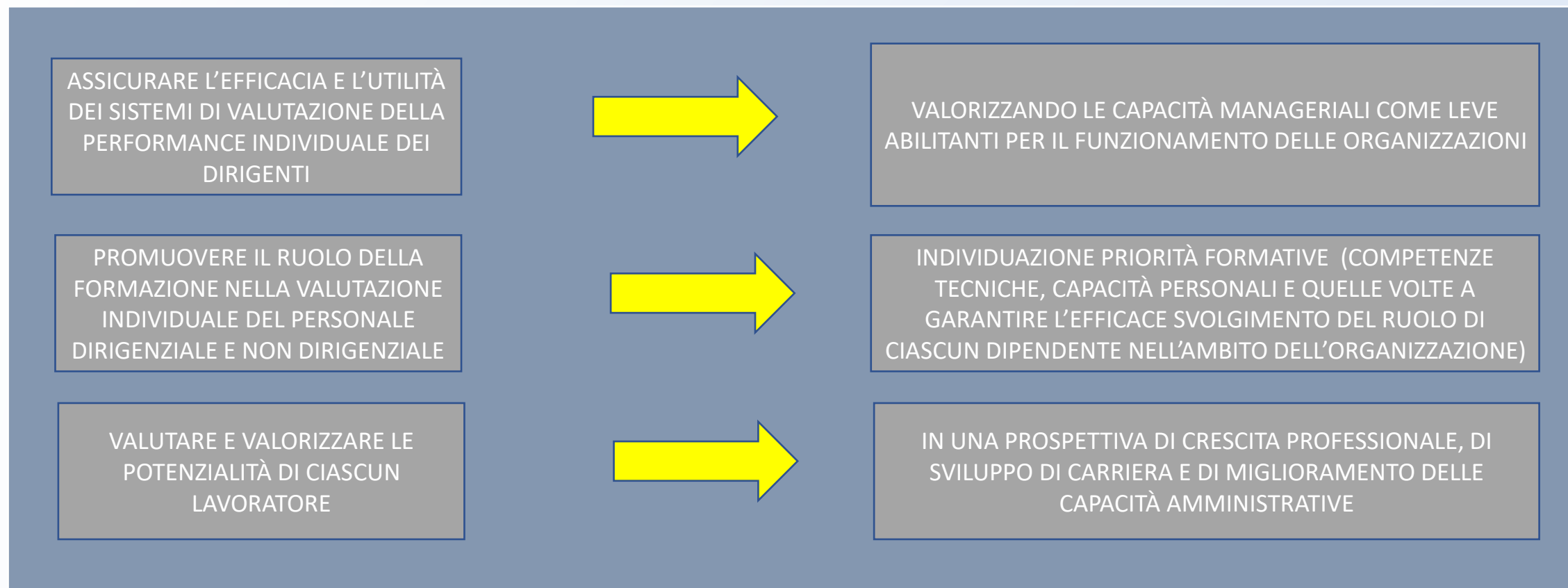
- Sistemi di valutazione
- Meccanismi di attribuzione dei trattamenti retributivi legati alla performance
- Criteri di definizione degli obiettivi e dei relativi indicatori
- Ruolo degli OIV e nomina dei componenti degli OIV
- Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale
- Modalità di accesso alla qualifica di dirigente di II e di I fascia
- Periodo di tirocinio e tutoraggio dei vincitori del corso-concorso SNA
- Disposizioni per Regioni ed enti locali



SISTEMI DI VALUTAZIONE

OBIETTIVO DICHIARATO

Articolo 1, comma 2-bis, d.lgs. 150/2009, come modificato dalla l. 119/2026



CAMBIANO I SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 1, d.lgs. 150/2009, come modificato dalla l. 119/2026

- 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 ed esterni all'organizzazione**, individuati dall'articolo 2, comma 1-bis, **e un più stretto collegamento tra obiettivi individuali e collettivi per migliorare l'efficienza della pubblica amministrazione e i servizi resi agli utenti.**
- 2-quater. L'introduzione della **partecipazione di soggetti esterni** ai processi di valutazione avviene **in modo graduale, secondo linee guida adottate con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione** che tengano conto della dimensione dell'amministrazione e del grado di complessità dell'organizzazione del lavoro. **L'apporto di soggetti esterni ha natura sussidiaria e non sostitutiva rispetto al giudizio del responsabile del personale».**

OBIETTIVI DEI SISTEMI DI VALUTAZIONE

Articolo 2, d.lgs. 150/2009, come modificato dalla l. 119/2026

1. (...) ...assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale
«,perseguendo mediante ciò un obiettivo di **coinvolgimento del personale** e di **promozione del senso di appartenenza** e comunque l'obiettivo di **migliorare l'efficienza della pubblica amministrazione e i servizi resi agli utenti**».

NUOVA COMPOSIZIONE DEI SISTEMI DI VALUTAZIONE

Articolo 2, d.lgs. 150/2009, come modificato dalla l. 119/2026

«1-bis. I sistemi di valutazione si compongono di una parte relativa agli obiettivi e di una parte relativa alle caratteristiche trasversali di cui all'articolo 9. Il Ministro per la pubblica amministrazione, con regolamento da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, stabilisce le modalità per lo svolgimento e il bilanciamento della valutazione tra la parte degli obiettivi e la parte delle caratteristiche trasversali e per la graduale integrazione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance nonché gli strumenti e i criteri per assicurare l'oggettività della valutazione. La valutazione della performance si compone di:

- a) una parte di valutazione collegiale tra dirigenti, nella quale, al fine di superare eventuali asimmetrie nelle scale di valutazione degli obiettivi e dei comportamenti del personale e perseguire l'oggettività della valutazione, sono previste specifiche fasi, preventive e successive;
- b) ove possibile, una parte di valutazione riguardante la performance organizzativa di strutture, complesse o no, da parte degli utenti esterni di riferimento, ad esclusione delle unità organizzative che svolgono attività fuori del territorio nazionale».

NUOVA COMPOSIZIONE DEI SISTEMI DI VALUTAZIONE

SISTEMI DI VALUTAZIONE

Parte obiettivi e parte
caratteristiche trasversali di
cui all'articolo 9

Regolamento
Ministro PA
(90 gg)

Modalità del bilanciamento tra
obiettivi e caratteristiche
trasversali, graduale integrazione
dei SMVP e strumenti e criteri per
l'oggettività della valutazione

- valutazione collegiale
tra dirigenti, articolata
in fasi, (per superare
asimmetrie nelle scale
di valutazione e
perseguire l'obiettività
della valutazione)
- ove possibile,
valutazione da parte
degli utenti esterni di
riferimento

VALUTAZIONE

MECCANISMI DI ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI LEGATI ALLA PERFORMANCE

FUNZIONI CENTRALI

MECCANISMI DI ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI LEGATI ALLA PERFORMANCE

Articolo 2, d.lgs. 150/2009, come modificato dalla l. 119/2026

(.....) 5. ...(...) «Il trattamento retributivo legato alla performance è progressivo e strettamente corrispondente, in termini percentuali, alla valutazione conseguita. **Al fine di garantire alla valutazione effettività e progressività, non possono essere attribuiti**, nell'ambito di ciascun ufficio dirigenziale generale o di livello corrispondente secondo il relativo ordinamento, **punteggi apicali in misura superiore al 30 per cento delle valutazioni effettuate per ciascuna categoria o qualifica e il riconoscimento delle eccellenze di cui all'articolo 21 non può superare la misura del 20 per cento delle valutazioni apicali. Le economie derivanti dalla riduzione della retribuzione legata alla performance del personale dirigenziale**, accertate dagli organi di controllo, **sono destinate all'incremento delle risorse per la retribuzione della performance del personale non dirigenziale**, in deroga all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, e distribuite secondo le modalità definite nell'ambito della contrattazione integrativa sulla base degli indirizzi della contrattazione collettiva nazionale».

MECCANISMI DI ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI LEGATI ALLA PERFORMANCE

L'articolo 2, comma 5, del d.lgs. 150/2009, come modificato dalla l. 119/2026, stabilisce un **limite invalicabile per valutazioni apicali e bonus delle eccellenze** articolato su due parametri:

- **Limite percentuale ai punteggi apicali attribuibili: non possono essere attribuiti, nell'ambito di ciascun ufficio dirigenziale generale o di livello corrispondente, punteggi apicali in misura superiore al 30 % delle valutazioni** effettuate per ciascuna categoria o qualifica
- **Limite percentuale al bonus di eccellenza: il bonus annuale delle eccellenze di cui all'articolo 21 non può superare la misura del 20 % delle valutazioni apicali**

IL DOPPIO TETTO: DALLE VALUTAZIONI ALLE ECCELLENZE

Punteggi apicali MAX 30% delle valutazioni - Bonus delle eccellenze MAX 20% dei punteggi apicali

VALUTAZIONI EFFETTUATE = 100%

30% apicali

70% valutazioni non apicali

Il 30% dei punteggi apicali diventa la base di calcolo del bonus

20% eccellenze

80% dei punteggi apicali

PUNTEGGI APICALI = 30% (base del bonus eccellenze)

20% del 30% = 6% del totale delle valutazioni

MECCANISMI DI ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI RETRIBUTIVI LEGATI ALLA PERFORMANCE

Le economie derivanti dalla riduzione della retribuzione legata alla performance del personale dirigenziale, accertate dagli organi di controllo, sono destinate all'incremento delle risorse per la retribuzione della performance del personale non dirigenziale, in deroga all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, e distribuite secondo le modalità definite nell'ambito della contrattazione integrativa sulla base degli indirizzi della contrattazione collettiva nazionale

BONUS ANNUALE DELLE ECCELLENZE

Articolo 21, d.lgs. 150/2009 (testo vigente, non modificato)

- 1. Ogni amministrazione pubblica, nell'ambito delle risorse** di cui al comma 3-bis dell'articolo 45* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **può attribuire un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza.**
- 2. Nei limiti delle risorse disponibili, la contrattazione collettiva nazionale determina l'ammontare del bonus annuale delle eccellenze.**
- 3. Il personale premiato con il bonus annuale di cui al comma 1 può accedere agli strumenti premianti di cui agli articoli 22 e 26 a condizione che rinunci al bonus stesso.**
- 4. Entro il mese di aprile di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, a conclusione del processo di valutazione della performance, assegnano al personale il bonus annuale relativo all'esercizio precedente.**

* (Trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale, organizzativa o allo svolgimento di attività disagiate o pericolose per la salute)

CCNL AREA FUNZIONI CENTRALI 2022-2024

Articolo 15, (Differenziazione della retribuzione di risultato)

(...) 2. In sede di contrattazione collettiva integrativa, sono definiti criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva,...

3. Nell'ambito di quanto previsto dal comma 2, **ai dirigenti e professionisti che conseguano le valutazioni più elevate**, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, **è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite** delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale. **Le amministrazioni che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 6 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.**

4. La misura percentuale di cui al comma 3 è definita in sede di contrattazione collettiva integrativa sui criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.

5. In sede di contrattazione collettiva integrativa è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti e professionisti valutati, a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3.

6. In sede di contrattazione collettiva integrativa è **possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato** - anche aggiuntiva rispetto alle risorse precedentemente destinate - **al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto** rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'amministrazione nel suo complesso, **direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza.**



CRITERI DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E DEI RELATIVI INDICATORI

CRITERI DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E DEI RELATIVI INDICATORI

Articolo 5, d.lgs. 150/2009, come modificato dalla l. 119/2026

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 **«oggettivi,»** concreti e chiari;

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

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

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

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

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse **«umane, strumentali e finanziarie»** disponibili;

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

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

2-bis. Gli obiettivi, anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità.

CRITERI DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E DEI RELATIVI INDICATORI

- Obiettivi specifici e misurabili in termini **«oggettivi»**, oltre che concreti e chiari
- Obiettivi correlati alla quantità e alla qualità delle risorse **«umane, strumentali e finanziarie»** disponibili
- Obiettivi in **numero** tale da connotare le reali priorità per il miglioramento dell'efficienza, con **peso correlato alla loro rilevanza**
- Obiettivi (lett. a–g-bis) definiti in modo da **ancorare la valutazione a elementi** che assicurino il **più alto grado di oggettività**.



RUOLO DEGLI OIV E NOMINA DEI COMPONENTI DEGLI OIV

RUOLO OIV E NOMINA DEI COMPONENTI DEGLI OIV

Articolo 6, d.lgs. 150/2009, come modificato dalla l. 119/2026

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

RUOLO OIV E NOMINA DEI COMPONENTI DEGLI OIV

Articolo 7, d.lgs. 150/2009, come modificato dalla l. 119/2026

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale **«coerentemente con il sistema di misurazione e valutazione della performance in uso»**. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere **«non»** vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
 - ~~a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;~~
dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance, di cui all'articolo 14, cui competono la proposta non vincolante sulla misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso nonché la proposta non vincolante di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi della lettera e) del comma 4 del medesimo articolo 14»;
 - «a-bis) dall'organo di indirizzo politico-amministrativo per i dirigenti di vertice»
 - b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9;
 - c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis. ...(...)

LEGGE 4 MARZO 2009, N. 15 (DELEGA 2009)

Articolo 4, (Principi e criteri in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche e di azione collettiva...)

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare ed integrare la disciplina del sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.... (....)
2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti **principi e criteri direttivi**:
... (...)
e) riordinare gli organismi che svolgono funzioni di controllo e valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche secondo i seguenti criteri:
 - 1) **estensione della valutazione a tutto il personale dipendente**;
 - 2) estensione della valutazione anche ai comportamenti organizzativi dei dirigenti;
 - 3) definizione di requisiti di elevata professionalità ed esperienza dei componenti degli organismi di valutazione;
 - 4) **assicurazione della piena indipendenza e autonomia del processo di valutazione**, nel rispetto delle metodologie e degli standard definiti dall'organismo di cui alla lettera f);
 - 5) **assicurazione della piena autonomia della valutazione, svolta dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità**; ...(...)

LEGGE 119/2026 (DELEGA 2026)

Art. 11.

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

Principi e criteri direttivi:

- a) ricorso a **organismi esterni** di valutazione composti da professionisti specializzati nonché dai soggetti titolari di interessi;
- b) **incompatibilità**, per il personale della **medesima amministrazione**;
- c) meccanismi di **rotazione** negli incarichi che prevedano l'**indicazione, da parte dell'autorità politica, del solo presidente** dell'organo collegiale e il **sorteggio** per l'individuazione degli **altri componenti**;
- d) **divieto** di partecipare a organi collegiali insieme con **soggetti** che hanno già fatto parte del **medesimo collegio**;
- e) **eterogeneità** della **provenienza** dei componenti e bilanciamento delle competenze all'interno del collegio;
- f) **obbligatorietà** della **forma collegiale** dell'OIV per amministrazioni centrali e per quelle di maggiori dimensioni;
- g) massimo **due incarichi** contestuali per i **dipendenti pubblici** e **quattro** per i **dipendenti di datori di lavoro privati**;
- h) definizione, da parte del **DFP**, dei **requisiti di professionalità** ed esperienza per l'iscrizione nell'albo;
- i) definizione, da parte del DFP, dei criteri per la partecipazione della collettività alla valutazione delle amministrazioni territoriali;...(…)

LEGGE 119/2026 (DELEGA 2026)

Art. 11.

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

Principi e criteri direttivi:

- l) piena **indipendenza e autonomia del processo di valutazione esterno**;
- m) previsione, per le amministrazioni di minori dimensioni e per gli enti locali, di procedimenti semplificati di valutazione esterna, anche ricorrendo a forme di valutazione associata e alla costituzione di nuclei in ambito provinciale e metropolitano;
- n) **obbligo, per gli OIV delle amministrazioni centrali**, di trasmettere annualmente al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e alle Camere un **rapporto sintetico sui risultati della valutazione effettuata, evidenziando** lo stato, le modalità e i risultati dell'attuazione delle disposizioni degli **articoli 28, comma 1-quinquies, e 28-bis, comma 8-bis**, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotti, rispettivamente, dagli articoli 12 e 13 della presente legge;
- o) **partecipazione dei componenti degli OIV, senza diritto di voto, alle commissioni di valutazione** di cui all'articolo 28, comma 1-quinquies, e all'articolo 28-bis, comma 8-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, allo scopo di coadiuvarle nell'imparziale e trasparente attuazione delle disposizioni relative all'accesso alla dirigenza di prima e seconda fascia mediante sviluppo di carriera;
- p) conferma dell'autonomia regolamentare e organizzativa degli enti locali ai fini del sistema dei controlli interni di cui all'articolo 147 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

RUOLO OIV E NOMINA DEI COMPONENTI DEGLI OIV

- L'**OIV** esprime 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**
- **I dirigenti di vertice sono valutati dall'organo di indirizzo politico-amministrativo**
- **I dirigenti** di ciascuna amministrazione **valutano** la performance secondo quanto previsto dagli **articoli 8 e 9 (come modificati)**



AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Articolo 9, d.lgs. 150/2009, come modificato dalla l. 119/2026

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, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
«a-bis) ai livelli di formazione raggiunti dal personale dipendente, in relazione alle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili»;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali «, **valorizzando il personale destinatario di incarichi di particolare rilevanza e complessità attraverso l'assegnazione di specifici obiettivi individuali strettamente connessi all'adeguato svolgimento di tali incarichi nonché alle potenzialità di ciascuno**»;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
 - d-bis) agli indicatori di performance relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità....

AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Articolo 9, d.lgs. 150/2009, come modificato dalla l. 119/2026

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

- a) la capacità di superare schemi consolidati e di realizzare flessibilità organizzativa orientata al risultato;
- b) la capacità realizzativa;
- c) la capacità di cooperazione interna ed esterna;
- d) la capacità di agire velocemente con tempestività e decisione;
- e) la capacità di costruire gruppi con elevate prestazioni e di valorizzare i propri collaboratori»;
- ...(…)

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
- «b-bis) alla capacità di adempiere incarichi che prevedono obiettivi di particolare complessità;
- b-ter) alla capacità di raggiungere gli obiettivi formativi assegnati»....(…)

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE DI II E DI I FASCIA

FUNZIONI CENTRALI

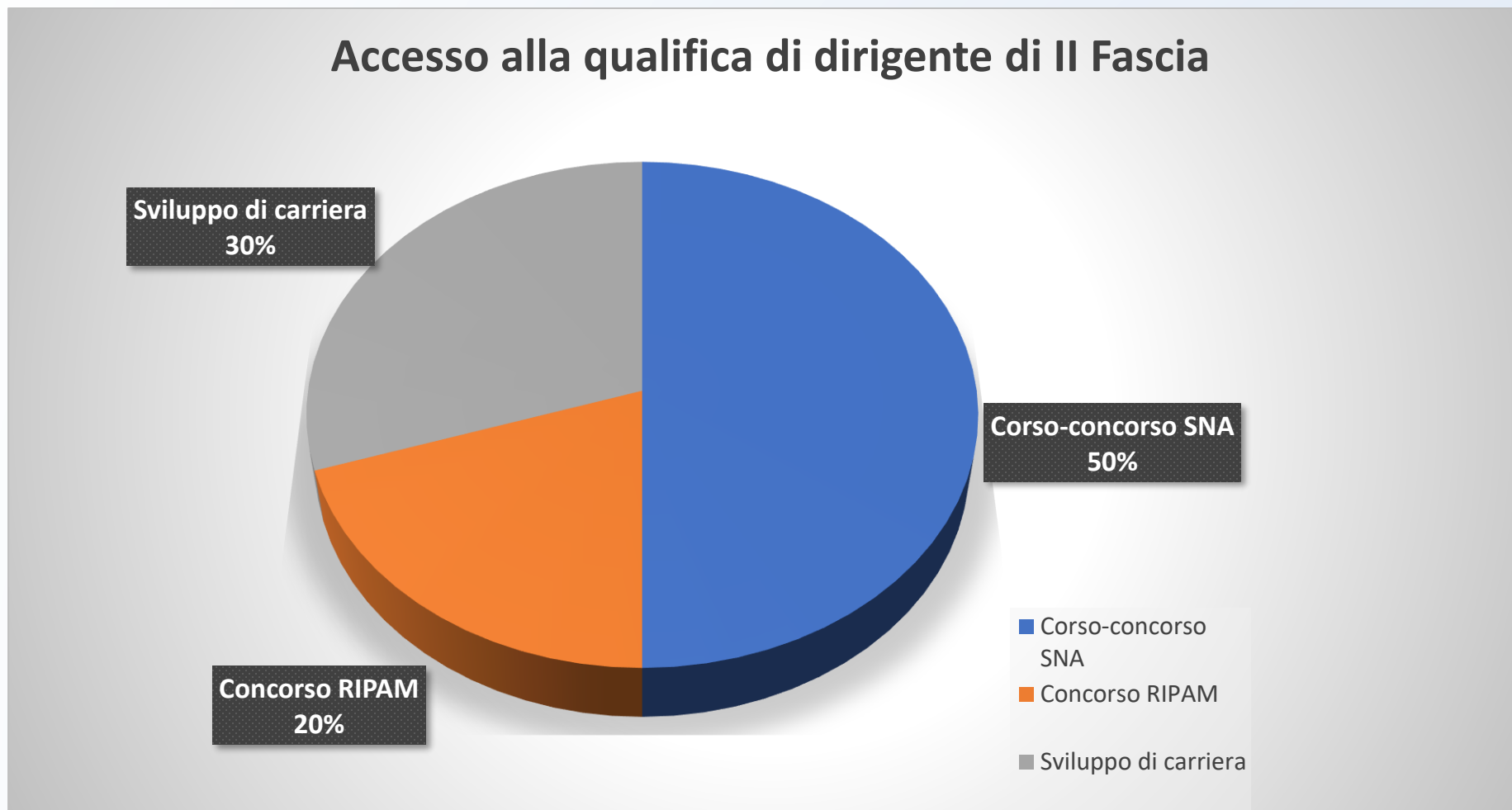
MODALITÀ DI ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE DI II E DI I FASCIA

Articoli 28 e 28-bis, d.lgs. 165/2001, come modificati dalla l. 119/2026

- **«Sviluppo di carriera»** del personale in servizio presso l'amministrazione che bandisce la procedura e appartenente ai ruoli delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici, che abbia maturato, complessivamente,
 - PER L'ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE DI II FASCIA: almeno **cinque anni di servizio** a tempo indeterminato nell'area dei **funzionari** o almeno **due anni di servizio** a tempo indeterminato nell'area del personale di **elevata qualificazione**
 - PER L'ACCESSO ALLA QUALIFICA DI I FASCIA: almeno **cinque anni**, anche non continuativi, **di servizio** nel ruolo dirigenziale

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE DI II E DI I FASCIA

Articoli 28 e 28-bis, d.lgs. 165/2001, come modificati dalla l. 119/2026



MODALITÀ DI ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE DI II E DI I FASCIA

Articoli 28 e 28-bis, d.lgs. 165/2001, come modificati dalla l. 119/2026



MODALITÀ DI ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE DI II E DI I FASCIA SVILUPPO DI CARRIERA – FASE SELETTIVA E COMPARATIVA

1. FASE SELETTIVA E COMPARATIVA, finalizzata a individuare, sui posti disponibili, i soggetti ai quali conferire l'**incarico dirigenziale temporaneo**

- a) Valutazione comparativa dei titoli professionali, di studio o specializzazione ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso alla qualifica dirigenziale conferenti con l'oggetto dell'incarico
- b) Valutazione di performance individuale, capacità organizzative e attitudini (5 anni o 2 anni)
- c) Prova scritta e orale

Gli incarichi temporanei non possono avere durata superiore a tre anni e sono rinnovabili una sola volta, previa la necessaria valutazione favorevole della commissione sull'attività svolta nell'espletamento dell'incarico.

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE DI II E DI I FASCIA SVILUPPO DI CARRIERA – FASE SELETTIVA E COMPARATIVA

LA COMMISSIONE

• SETTE COMPONENTI:

- **1 Presidente - dirigente generale di ruolo proveniente da un'altra amministrazione** ovvero dirigente appartenente a ruoli o carriere pubblicistiche diversi
- **4 dirigenti di livello generale appartenenti ai ruoli o in servizio presso l'amministrazione** che ha indetto la procedura o personale di livello dirigenziale in servizio presso la stessa amministrazione, anche se appartenente a ruoli o carriere pubblicistiche diversi, o, in mancanza, di altra amministrazione
- **2 professionisti qualificati nella valutazione e selezione** del personale (assessor), **provenienti da un'amministrazione diversa** da quella procedente o dal settore privato
- 1 Segretario - dirigente di livello non generale della stessa amministrazione

+ SENZA DIRITTO DI VOTO:

- **il dirigente gerarchicamente sovraordinato** a ciascun candidato, con funzioni di **relatore**
- **un componente dell'OIV**, con funzioni di **supporto**
- NO dirigenti in servizio presso gli uffici di diretta collaborazione
- I componenti sono estratti a sorte attraverso il Portale unico del reclutamento e non possono far parte della commissione per due volte consecutive
- NO compensi, indennità o gettoni di presenza

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE DI II E DI I FASCIA SVILUPPO DI CARRIERA – FASE SELETTIVA E COMPARATIVA

LA VALUTAZIONE

- **Colloquio** di esclusivo carattere **esperienziale- attitudinale e motivazionale**
- Valutazione di **performance** conseguita dal candidato nei cinque anni precedenti o nei due anni di servizio nell'area del personale di elevata qualificazione
- **Complessità degli obiettivi** assegnati e di quelli conseguiti
- **Relazione** dettagliata del **dirigente sovraordinato**, dalla quale devono emergere anche **indicatori di carattere comportamentale** concernenti le capacità di leadership e le attitudini manageriali del singolo candidato
- Risultati della **prova** scritta e orale **(solo per accesso alla II fascia)**

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE DI II E DI I FASCIA SVILUPPO DI CARRIERA – RINNOVO DELL'INCARICO TEMPORANEO

1.5 RINNOVO DELL'INCARICO TEMPORANEO

- **MAX 1 volta**
- **Previa valutazione favorevole della commissione sull'attività svolta nell'espletamento dell'incarico**
- **IN CASO DI MANCATO RINNOVO DELL'INCARICO LA POSIZIONE DIRIGENZIALE VIENE RESA DISPONIBILE PER UNA NUOVA PROCEDURA**

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE DI II E DI I FASCIA SVILUPPO DI CARRIERA – FASE DI OSSERVAZIONE E VALUTAZIONE

2. FASE DI OSSERVAZIONE E VALUTAZIONE dello svolgimento dell'incarico temporaneo

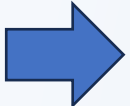
Valutazione in ordine ai risultati conseguiti, sotto i profili della performance sia individuale sia organizzativa, al raggiungimento degli obiettivi, anche assegnati ai dipendenti, e alle capacità manageriali possedute

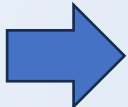
DOPO 4 ANNI PER SECONDA FASCIA

DOPO 5 ANNI PER I FASCIA

VALUTAZIONE FINALE (NUOVA COMMISSIONE NOMINATA CON LA STESSA PROCEDURA)

- Raggiungimento degli obiettivi assegnati
- Dimostrazione di adeguate attitudini e capacità manageriali

SE FAVOREVOLE  **INSERIMENTO NEI RUOLI della dirigenza (di I o II fascia)**

IN CASO DI ESITO NEGATIVO della valutazione finale  **LA POSIZIONE DIRIGENZIALE VIENE RESA DISPONIBILE PER UNA NUOVA PROCEDURA**

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE DI II E DI I FASCIA

Articolo 28, d.lgs. 165/2001, come modificato dalla l. 119/2026

(...) 5. Con **regolamento** emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, sono definiti:

- a) i criteri per la composizione e la nomina delle **commissioni** esaminatrici;
- b) le modalità di svolgimento delle **selezioni**, prevedendo anche la valutazione delle esperienze professionali di servizio maturate in Italia o all'estero presso istituzioni dell'Unione europea o presso organizzazioni internazionali;
- c) l'ammontare delle **borse di studio** per i partecipanti al corso-concorso;
- d) le modalità di svolgimento della **fase selettiva** della procedura di sviluppo di carriera di cui al comma 1-quinquies, in particolare definendo la struttura e i contenuti minimi della prova nonché le capacità teoriche e pratiche oggetto di verifica e i titoli di studio e professionali valutabili;
- e) il termine di **durata delle attività di selezione**;
- f) i **criteri per l'assegnazione degli obiettivi individuali** ai soggetti titolari dell'incarico dirigenziale temporaneo di cui al comma 1-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 per l'iscrizione e le modalità di funzionamento di un **albo**, istituito presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, per l'individuazione dei **professionisti, pubblici o privati, esperti nella valutazione del personale**, da utilizzare quali componenti esterni e assessor per le procedure di cui ai commi 1-sexies, 1-septies e 1-octies»

ACCESSO ALLA PRIMA FASCIA – DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Articolo 15, l. 119/2026

REQUISITO: avere maturato, alla data di entrata in vigore della legge, **24 mesi** nello svolgimento di un incarico di livello generale

TITOLO: **cinque anni** di svolgimento di incarico di prima fascia senza responsabilità

TRANSITO AUTOMATICO, senza svolgere le procedure di cui all'articolo 28-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato, nei limiti dei posti disponibili, in base alla data di maturazione del requisito e, a parità, della maggiore anzianità nella qualifica dirigenziale

PERIODO DI TIROCINIO E TUTORAGGIO SUCCESSIVO DEI VINCITORI DEL CORSO- CONCORSO SNA

PERIODO DI TIROCINIO E TUTORAGGIO DEI VINCITORI DEL CORSO-CONCORSO SNA

Articolo 28, d.lgs. 165/2001, come modificato dalla l. 119/2026

(...)

6. I vincitori ~~dei concorsi di cui al comma 2~~ «**dei corsi-concorsi di cui al comma 1-ter, lettera a)**»;, anteriormente al conferimento del primo incarico dirigenziale, frequentano un ciclo di attività formative organizzato dalla ((Scuola nazionale dell'amministrazione)) e disciplinato ai sensi del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287. Tale ciclo può comprendere anche l'applicazione presso amministrazioni italiane e straniere, enti o organismi internazionali, istituti o aziende pubbliche o private. Il medesimo ciclo formativo, di durata non superiore a dodici mesi, può svolgersi anche in collaborazione con istituti universitari italiani o stranieri, ovvero primarie istituzioni formative pubbliche o private. «**L'esercizio della funzione dirigenziale da parte del predetto personale è preceduto dallo svolgimento di un periodo di tirocinio e dal tutoraggio da parte di dirigenti con maggiore anzianità di servizio, da svolgere presso l'amministrazione di destinazione, commisurato alla concreta esperienza lavorativa pregressa e comunque di durata non inferiore a sei mesi e non superiore a un anno**»



DISPOSIZIONI PER REGIONI ED ENTI LOCALI

DISPOSIZIONI PER REGIONI ED ENTI LOCALI

DISCIPLINA DEL LAVORO PUBBLICO

- Ordinamento civile (competenza esclusiva dello Stato – v. Cost., art. 117, comma 2, lett. l)
- Ordinamento ed organizzazione amministrativa (competenza di Regioni ed enti locali)
- Principio di leale collaborazione (nella forma forte della “previa intesa”, anche per il procedimento legislativo – v- C. Cost. sent. n. 251/2016)

DISPOSIZIONI PER REGIONI ED ENTI LOCALI

- 1. MODALITA' DI ACCESSO ALLA QUALIFICA DI DIRIGENTE:** Le Regioni e gli enti locali possono avvalersi delle procedure di sviluppo di carriera, individuando i livelli dirigenziali ivi indicati secondo i rispettivi ordinamenti. Il dirigente sovraordinato al candidato, di cui al comma 1-sexies, deve essere individuato nel superiore gerarchico-funzionale del medesimo candidato
- 2. INCARICHI DIRIGENZIALI A TERMINE:** Per gli enti locali, gli incarichi dirigenziali a termine di cui all'articolo 110 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, hanno comunque una durata non superiore a quella del mandato del sindaco in carica alla data del conferimento (v. C. Cass., Sez. Lavoro, sent. n.4812/2026, MA v. C. Cost., sent. nn. 103 e 104/2007)
- 3. INCARICHI DI FUNZIONI DIRIGENZIALI:** Le regioni e gli enti locali applicano l'articolo 19, commi 6 e 6-bis secondo i rispettivi ordinamenti
- 4. SISTEMI DI VALUTAZIONE:** Conferma dell'autonomia regolamentare e organizzativa degli enti locali ai fini del sistema dei controlli interni
- 5. DELEGA IN MATERIA DI OIV:** Previsione, per le amministrazioni di minori dimensioni e per gli enti locali, di procedimenti semplificati di valutazione esterna, anche ricorrendo a forme di valutazione associata e alla costituzione di nuclei in ambito provinciale e metropolitano

UNA SURVEY PER RACCOGLIERE L'OPINIONE DI ISCRITTI E SIMPATIZZANTI

QUESTIONARIO SU RIFORMA MER
ITO E CARRIERA (Legge 2 luglio
2026, n.119)





Grazie per l'attenzione

a.tramontano@cidafunzioniconcentrali.it