

## **DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 26 gennaio 2011**

**Determinazione dei limiti e delle modalita' applicative delle disposizioni del Titolo II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale nonche' ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca. (11A06420)**

### **IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI**

Visti gli articoli 33, 34, 95 e 117 della Costituzione;

Visto l'art. 15 della Carta di Nizza come recepito dal Trattato di Lisbona firmato il 13 dicembre 2007;

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

Visto il decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 recante attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttivita' del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ed in particolare l'art. 74, comma 4, che rimette all'emanazione di un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca e il Ministro dell'economia e delle finanze, la determinazione dei limiti e delle modalita' applicative delle disposizioni del titolo II e titolo III del citato decreto legislativo n. 150 del 2009 al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale nonche' ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca;

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

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

Vista la legge 21 dicembre 1999, n. 508, recante riforma delle accademie di belle arti, dell'Accademia nazionale di danza, dell'Accademia nazionale di arte drammatica, degli istituti superiori per le industrie artistiche, dei conservatori di musica e degli istituti musicali pareggiati;

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

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

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

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante codice delle pari opportunita' tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

Visto il decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitivita', la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria;

Vista la legge 5 maggio 2009, n. 42, recante delega al Governo in materia di federalismo fiscale, in attuazione dell'art. 119 della Costituzione;

Vista la legge 18 giugno 2009, n. 69, recante disposizioni per lo

sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile, e in particolare l'art. 23;

Visto il decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, recante norme per il riordino degli enti di ricerca in attuazione dell'art. 1 della legge 27 settembre 2007, n. 165;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 28 febbraio 2003, n. 132, recante «Criteri per l'autonomia statutaria, regolamentare e organizzativa delle istituzioni artistiche e musicali, a norma della legge 21 dicembre 1999, n. 508»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 2010, n. 76, recante «Regolamento concernente la struttura ed il funzionamento dell'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), adottato ai sensi dell'art. 2, comma 140, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286»;

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

Di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze;

Decreta:

## Titolo I

### PRINCIPI GENERALI

#### Art. 1

##### Oggetto e finalità

1. Il presente decreto definisce, ai sensi dell'art. 74, comma 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, i limiti e le modalità di applicazione del sistema di misurazione, valutazione, trasparenza della performance di cui alle disposizioni dei titoli II e III del citato decreto legislativo al personale docente ed educativo degli istituti e scuole del primo e secondo ciclo di istruzione e delle istituzioni educative, a quello delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi ed ai ricercatori degli enti di ricerca, tenendo conto delle peculiarità connaturate ai predetti settori.

2. Il rispetto delle disposizioni del presente decreto è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito ed alla performance, nell'ambito delle risorse a tal fine destinate dalla contrattazione collettiva integrativa.

3. Dall'applicazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio delle istituzioni e degli enti di cui al comma 1, di seguito denominati istituzioni, i quali fanno ricorso alle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

#### Art. 2

##### Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance del personale di cui all'art. 1, comma 1, sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle istituzioni, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dal personale anzidetto in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri e di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per

il loro perseguimento, nel rispetto della libert  di insegnamento e di ricerca riconosciuta dall'art. 33 della Costituzione e della libert  professionale prevista dall'art. 15 della Carta di Nizza, come recepita dal Trattato di Lisbona.

2. Le istituzioni adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance del personale di cui all'art. 1, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dell'attivit  e dei servizi, avvalendosi del sistema di misurazione e valutazione della performance di cui agli articoli 5, 10 e 14.

3. Le istituzioni assicurano la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance mediante la pubblicazione nel proprio sito informatico secondo le modalit  generali di cui agli articoli 8, 12 e 15.

Art. 3

#### Merito e premi

1. Le istituzioni promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale del personale di cui all'art. 1, comma 1, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, e valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009, secondo le modalit  di applicazione del presente decreto.

### Titolo II

## ISTITUZIONI SCOLASTICHE

### Capo I

#### Misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale del personale docente degli istituti e scuole del primo e secondo ciclo di istruzione e delle istituzioni educative.

Art. 4

#### Ciclo di gestione della performance

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

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

b) collegamento tra gli obiettivi e contesto di riferimento;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi, anche sulla base di mutate condizioni finanziarie ed in riferimento alle diversit  socio-territoriali esistenti;

d) misurazione e valutazione della performance individuale secondo le modalit  di cui all'art. 7;

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

f) rendicontazione dei risultati complessivi dell'istituzione scolastica al dirigente generale dell'ufficio scolastico regionale di appartenenza e, mediante il ricorso alle modalit  di cui all'art. 2,

comma 3, e all'art. 8, ai destinatari del servizio scolastico, agli utenti ed ai soggetti interessati.

#### Art. 5

### Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sulla base delle modalità definite da un protocollo di collaborazione adottato d'intesa con la Commissione di cui all'art. 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilisce con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 7 del decreto legislativo n. 150 del 2009 con il quale verranno individuati le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, nonché le modalità di monitoraggio e verifica dell'andamento della performance.

#### Art. 6

### Obiettivi

1. Gli obiettivi del personale docente sono riferiti all'arco temporale di svolgimento dell'anno scolastico e sono individuati attraverso il ricorso al sistema di valutazione di cui all'art. 5, tenendo conto dei risultati di apprendimento declinati nelle indicazioni di carattere nazionale per il primo e il secondo ciclo, del contesto di riferimento socio-culturale nel quale l'istituzione scolastica opera, nonché del Piano dell'offerta formativa di ciascuna istituzione scolastica.

#### Art. 7

### Ambiti di misurazione e valutazione delle performance individuali

1. L'attività di misurazione e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 5 ed è collegata:

- a) al grado di raggiungimento degli specifici obiettivi;
- b) alla qualità e quantità del contributo della performance individuale all'istituzione scolastica di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e relazionali.

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

#### Art. 8

### Trasparenza

1. Ai fini del presente decreto, la trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. I relativi dati sono pubblicati nei siti informatici delle istituzioni scolastiche in apposita sezione di facile accesso e consultazione, denominata «Trasparenza, valutazione e merito».

2. Nella sezione del sito informatico di cui al comma 1, le istituzioni scolastiche ed educative indicano:

- a) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti al

personale;

b) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità del personale;

c) i curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo;

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

3. In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 1 e 2, è preclusa l'erogazione delle retribuzioni di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

## Capo II

### Merito e premi

#### Art. 9

##### Criteri per l'attuazione del sistema premiale

1. I livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione individuato in attuazione del presente decreto si informeranno ai principi generali dettati dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

2. L'attribuzione selettiva delle risorse destinate, secondo quanto previsto all'art. 1, comma 2, al trattamento economico accessorio è predisposta sulla base dei livelli di performance individuali, attribuiti al personale docente, secondo il sistema di misurazione e valutazione di cui all'art. 5.

3. I premi, a qualunque titolo, saranno assegnati ad una fascia di insegnanti che non potrà comunque superare il 75 per cento e al suo interno articolata secondo criteri meritocratici che saranno stabiliti dal sistema di misurazione e valutazione di cui all'art. 5.

## Titolo III

### ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

#### Capo I

##### Misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale nelle istituzioni di alta formazione artistica e musicale.

#### Art. 10

##### Misurazione, valutazione e trasparenza della performance

1. Le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, tenuto conto di quanto previsto dai regolamenti di cui all'art. 14, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 2010, n. 76, relativi alla valutazione delle attività degli enti del comparto dell'alta formazione artistica e musicale (AFAM), assicurano:

a) la misurazione e la valutazione della performance dei docenti, previa definizione di obiettivi, indicatori e standard;

b) l'utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito e delle eccellenze;

c) la trasparenza dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

2. Per le finalità di cui al comma 1, l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR),

d'intesa con la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, secondo quanto previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri attuativo dell'art. 13, comma 12, del decreto legislativo n. 150 del 2009, individua specifici obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance dei docenti delle istituzioni AFAM.

#### Art. 11

##### Ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance del personale docente, definito ai sensi dell'art. 10, comma 2, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e contesto di riferimento;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi, anche sulla base di mutate condizioni finanziarie ed in riferimento alle diversità socio-territoriali esistenti;
- d) misurazione e valutazione della performance individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati complessivi dell'istituzione di alta formazione alla competente Direzione generale del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ed all'ANVUR.

#### Art. 12

##### Trasparenza

1. Ai fini del presente decreto, la trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. I relativi dati sono pubblicati nei siti informatici delle istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica in apposita sezione di facile accesso e consultazione, denominata «Trasparenza, valutazione e merito».

2. Nella sezione del sito informatico di cui al comma 1, le istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica indicano:

- a) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti al personale;
- b) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità del personale;
- c) i curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo;
- d) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

3. In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 1 e 2, è preclusa l'erogazione delle retribuzioni di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

## Capo II

### Merito e premi

## Art. 13

### Criteri per l'attuazione del sistema premiale

1. Sulla base dei livelli di performance attribuiti al personale secondo il sistema di valutazione individuato in attuazione del presente decreto e' predisposta una graduatoria delle valutazioni individuali di merito al fine di garantire l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance in conformita' ai principi generali di cui ai titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

## Titolo IV

### ENTI DI RICERCA

#### Capo I

### Misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale degli enti di ricerca

## Art. 14

### Misurazione, valutazione e trasparenza della performance

1. Gli enti pubblici nazionali di ricerca, nell'adozione degli statuti di autonomia, in attuazione del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, tenuto conto di quanto previsto in materia di sistemi di valutazione dalla «Raccomandazione della Commissione dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori» adottano specifiche misure volte a garantire:

a) misurazione e valutazione della performance dei ricercatori e dei tecnologi, previa definizione di obiettivi, indicatori e standard, individuando fasi, tempi, modalita', soggetti e responsabilita', nonche' le relative procedure di conciliazione;

b) utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito e delle eccellenze;

c) trasparenza dei risultati dell'attivita' di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialita'.

2. Per le finalita' di cui al comma 1, l'ANVUR, d'intesa con la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrita' delle amministrazioni pubbliche, secondo quanto previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri attuativo dell'art. 13, comma 12, del decreto legislativo n. 150 del 2009, individua specifici obiettivi, indicatori e standard nonche' le modalita' per assicurare il ciclo di gestione della performance dei ricercatori e dei tecnologi di cui all'art. 1, comma 1.

## Art. 15

### Trasparenza

1. Ai fini del presente decreto, la trasparenza e' intesa come accessibilita' totale delle informazioni concernenti ogni aspetto degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attivita' di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialita'. I

relativi dati sono pubblicati nei siti informatici degli enti di ricerca in apposita sezione di facile accesso e consultazione, denominata «Trasparenza, valutazione e merito».

2. Nella sezione del sito informatico di cui al comma 1, gli enti di ricerca indicano:

e) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti al personale;

f) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialita' del personale;

g) i curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformita' al vigente modello europeo;

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

3. In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 1 e 2, e' preclusa l'erogazione delle retribuzioni di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

## Capo II

### Merito e premi

#### Art. 16

##### Criteri per l'attuazione del sistema premiale

1. Sulla base dei livelli di performance attribuiti al personale secondo il sistema di valutazione individuato in attuazione del presente decreto e' predisposta una graduatoria delle valutazioni individuali di merito al fine di garantire l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance in conformita' ai principi generali di cui ai titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il presente decreto entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 26 gennaio 2011

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri  
Il Ministro per la pubblica amministrazione  
e l'innovazione  
Brunetta

Il Ministro dell'istruzione,  
dell'universita' e della ricerca  
Gelmini

Il Ministro dell'economia e delle finanze  
Tremonti

Registrato alla Corte dei conti il 15 aprile 2011  
Ministeri istituzionali-Presidenza del Consiglio dei Ministri,  
registro n. 8, foglio n. 363