



Riordino delle funzioni in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni

Atto del Governo 268

Informazioni sugli atti di riferimento

Atto del Governo:	268	
Titolo:	Schema di decreto del Presidente della Repubblica recante regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni	
Norma di delega:	Articolo 19, comma 10, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 9	
Numero di articoli:	8	
	Senato	Camera
Date:		
presentazione:	15/02/2016	15/02/2016
annuncio:	17/02/2016	17/02/2016
assegnazione:	17/02/2016	17/02/2016
termine per l'espressione del parere:	18/03/2016	18/3/2016
Commissione competente :	1ª Affari Costituzionali	I Affari costituzionali
Rilievi di altre Commissioni :	5ª Bilancio	V Bilancio

Premessa

Lo schema di **regolamento di delegificazione** in esame ha ad oggetto il **riordino delle funzioni in materia di misurazione e valutazione della performance**, trasferite al Dipartimento della funzione pubblica dall'Autorità nazionale anticorruzione (già Civit) ad opera dell'articolo 19, co. 9, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (conv. L. 114/2014), contestualmente ad un complessivo riordino delle funzioni spettanti a tale autorità.

L'**Autorità nazionale anticorruzione (ANAC)** nasce dalla trasformazione di un altro organismo pubblico, ossia la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (**CIVIT**), creata nel 2009 ([art. 13 del D.Lgs. 150/2009](#)) con la funzione di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dei dirigenti delle pubbliche amministrazioni. Successivamente (con la L. 190/2012), tale autorità è stata individuata quale autorità nazionale competente a coordinare l'attività di contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione, funzione che è diventata gradualmente principale e *core business* della sua attività istituzionale.

In conseguenza delle nuove attribuzioni di funzioni in materia di anticorruzione, [l'articolo 19 del decreto-legge n. 90/2014](#) (convertito dalla L. 114/2014) ha provveduto al **riordino delle funzioni dell'ANAC** con l'obiettivo principale di concentrare la missione istituzionale dell'ANAC sui compiti relativi alla garanzia della trasparenza e alla prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni. In tale direzione, il legislatore ha provveduto a trasferire all'Autorità tutti i compiti e le funzioni dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (AVCP), nonché tutti i compiti già spettanti al Dipartimento della funzione pubblica in materia di prevenzione della corruzione in base alle previsioni della legge anticorruzione.

A fronte di questo insieme di nuove attribuzioni, l'Autorità nazionale anticorruzione **ha perso le attribuzioni originarie in materia di misurazione e valutazione della performance**, che sono state invece assegnate al Dipartimento della funzione pubblica. Contestualmente, il D.L. 90/2014 (art. 19, co. 10) ha anche autorizzato il Governo ad adottare un regolamento di delegificazione per riordinare le funzioni in materia di misurazione e valutazione della performance.

Pertanto, a decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione del D.L. 90/2014 (19 agosto 2014), il Dipartimento della funzione pubblica è entrato nella titolarità di tali funzioni, le quali sono oggetto di riordino ai sensi dello schema di regolamento in esame.

Misurazione e valutazione della performance: quadro normativo vigente

Il **sistema di misurazione e valutazione della performance** è stato **introdotto con il d.lgs. 150/2009**, che ha innovato profondamente la disciplina dei controlli interni delle pubbliche amministrazioni come descritti dal [d.lgs. 286/1999](#), stabilendo un sistema di valutazione della prestazione indirizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, da raggiungere attraverso la crescita delle competenze professionali, la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative (il tutto nella massima trasparenza delle informazioni).

La novità principale è consistita nello stabilire che ogni amministrazione è tenuta a misurare e a valutare la *performance* con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e ai singoli dipendenti ([art. 3, D.lgs. 150/2009](#)), secondo le norme previste dal medesimo decreto ed in conformità alle direttive impartite da un apposito organismo, che inizialmente è stato la CIVIT (poi divenuta ANAC) e, ora, il Dipartimento della funzione pubblica (DPF).

Pertanto, ciascuna amministrazione è tenuta a dotarsi di un **sistema di misurazione e valutazione** idoneo a rilevare sia la *performance* organizzativa (che prende in considerazione i risultati prodotti da un soggetto nel suo insieme e/o dalle singole articolazioni della sua struttura), sia la *performance* individuale dei dipendenti (dirigenti e personale non dirigente) che prende in considerazione il raggiungimento di specifici obiettivi ed il contributo individuale alla *performance* organizzativa.

In particolare, il Sistema ha il compito di individuare le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione, inoltre esso costituisce la base per le procedure di conciliazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. Il rispetto delle disposizioni relative alla misurazione, valutazione e trasparenza della *performance* costituiscono condizione necessaria (ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del D.Lgs. 150/2009) ai fini dell'erogazione dei premi legati al merito e al raggiungimento dei risultati prefissati.

Nel prevedere tale sistema, il legislatore ha individuato le fasi del processo di misurazione e valutazione, c.d. **ciclo di gestione della performance** ([art. 4, co. 2, d.lgs. 150/2009](#)) così articolato:

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 l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

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

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Inoltre, allo scopo di assicurare la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, ogni anno le amministrazioni sono tenute a redigere e a rendere pubblici ([art. 10, co. 1, D.lgs. 150/2009](#)):

- un documento programmatico triennale, denominato, "**piano della performance**", da adottare entro il 31 gennaio in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi e definisce gli indicatori per la misurazione e valutazione della *performance* dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati ai dirigenti ed i relativi indicatori;
- un documento riassuntivo finale, la c.d. "**relazione sulla performance**", da adottare entro il 30 giugno con riferimento all'anno precedente, con la quale si evidenziano i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Nel processo di misurazione e valutazione della *performance*, i **soggetti** che provvedono alle varie fasi del ciclo di gestione sono:

- gli Organismi indipendenti di valutazione della *performance* (di seguito OIV), che sono uffici interni alle amministrazioni, cui spetta la misurazione e valutazione della performance organizzativa e la proposta annuale di valutazione dei dirigenti di vertice. Gli OIV, di cui ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, si deve dotare, hanno sostituito i servizi di controllo interno, comunque denominati, istituiti sulla base della precedente normativa, e sono disciplinati dall'[art. 14, d.lgs. 150/2009](#);
- un organismo centrale, dapprima individuato nella CIVIT (poi Autorità nazionale anticorruzione), oggi sostituita dal DFP, che ha il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere l'esercizio delle funzioni degli organismi indipendenti di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione, di assicurare la comparabilità degli indici di andamento gestionale, ai sensi dell'[art. 13, d.lgs. 150/2009](#);
- l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione, che emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici e ne verifica il conseguimento effettivo, nonché definisce in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano e la Relazione della *performance*, ai sensi dell'[art. 15 D.lgs. 150/2009](#);
- i dirigenti di ciascuna amministrazione, che effettuano la valutazione del personale assegnato ai loro uffici, ai fini del riconoscimento dei benefici previsti dalla contrattazione collettiva (ai sensi dei successivi

articoli 38 e 39, che hanno modificato gli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del D.Lgs. 165/2001).

Si ricorda inoltre che gli articoli 18 e 19 del D.Lgs. 150/2009 contengono disposizioni volte al miglioramento delle prestazioni organizzativa ed individuale nelle amministrazioni pubbliche, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizzando i dipendenti che conseguano le migliori *performance* attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera, vietando, al contempo, la distribuzione indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance* in assenza di opportune verifiche.

In particolare, l'[articolo 19 del D.Lgs. 150/2009](#) ha strutturato il riconoscimento dei premi in base a specifiche graduatorie nelle quali il personale sia distribuito in differenti livelli di *performance* in modo che: il 25% del personale venga collocato nella fascia di merito alta (alla quale corrisponde l'attribuzione del 50% delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale); il 50% è collocato nella fascia di merito intermedia (con attribuzione del 50% delle risorse legate alla *performance*); il restante 25% è collocato nella fascia di merito bassa (senza alcuna attribuzione di trattamento accessorio). Tale differenziazione si applica ([articolo 6 del D.Lgs. 141/2011](#)) a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Successivamente, l'articolo 5, commi da 11 a 11-sexies del [D.L. 95/2012](#), ha disposto una diversa disciplina sulla valutazione dei dipendenti pubblici, da applicarsi nelle more dei rinnovi contrattuali ai fini dell'erogazione dei premi legati alla prestazione lavorativa sulla base della mancata applicazione delle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 in precedenza richiamate. In base a tali disposizioni, il personale dirigenziale è valutato su una serie di criteri da raggiungere (raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi posti in essere); inoltre spetta al dirigente valutare la *performance* dei dipendenti in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali o al contributo assicurato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati. Infine ai dipendenti ed ai dirigenti (per questi ultimi in relazione alla retribuzione di risultato) più meritevoli in esito alla valutazione effettuata, è attribuito, secondo specifiche modalità, un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso tra il 10 e il 30% del trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie.

Contenuto

Oggetto del regolamento

L'**articolo 1** dello schema di regolamento ne individua l'oggetto, al comma 1, ossia il riordino delle **funzioni in materia di misurazione e valutazione delle performance**, che conformemente alle indicazioni della legge di autorizzazione, sono individuate mediante il rinvio agli artt. 7, 10, 12, 13 e 14 del [D.Lgs. n. 150 del 2009](#) (comma 1).

Ai sensi delle disposizioni richiamate, l'ANAC (ora Dipartimento della funzione pubblica) è dotata di poteri di indirizzo, monitoraggio e controllo dell'operato delle amministrazioni nei settori della valutazione e della trasparenza. Tra questi, in particolare, la Commissione:

a) definisce i parametri e i modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* mediante il quale le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, nonché definisce la struttura e le modalità di redazione del Piano della *performance* e della Relazione sulla *performance*;

b) definisce i requisiti dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione della *performance*, che hanno sostituito all'interno delle amministrazioni i servizi di controllo interno; inoltre, indirizza, coordina e sovrintende all'esercizio delle funzioni di valutazioni da parte dei citati organismi;

d) fornisce supporto tecnico e metodologico all'attuazione delle varie fasi del ciclo di gestione della *performance*;

e) verifica la corretta redazione Piano della *performance* e della Relazione sulla *performance* da parte delle amministrazioni centrali e analizza quelle degli enti territoriali secondo un meccanismo a campione, formulando osservazioni e specifici rilievi;

f) redige la graduatoria di *performance* delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali, che deve essere fornita, entro il 31 maggio di ogni anno, all'Aran (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) ai fini della ripartizione delle risorse della contrattazione decentrata;

g) predisponde una relazione annuale sulla *performance* delle amministrazioni centrali e ne garantisce la diffusione.

Sono **escluse dal riordino** le funzioni in materia di sostegno ai progetti innovativi e gestione del portale della trasparenza (di cui all'articolo 13, co. 6, lett. *m*) e *p*), del D.Lgs. n. 150 del 2009) il cui trasferimento, per esplicita previsione del D.L. 90/2014 (art. 19, co. 10) deve avvenire previo accordo tra ANAC e Dipartimento della funzione pubblica, anche per poter individuare i progetti che possono rimanere in gestione all'Autorità.

Ai sensi dell'articolo 13 del d. lgs. n. 150/2009, l'Autorità nazionale anticorruzione: *m*) definisce un programma di sostegno a progetti innovativi e sperimentali, concernenti il miglioramento della performance attraverso le funzioni di misurazione, valutazione e controllo; *p*) realizza e gestisce, in collaborazione con il CNIPA il portale della trasparenza che contiene i piani e le relazioni di performance delle amministrazioni pubbliche.

Il **comma 2** prevede che per le **sole amministrazioni centrali dello Stato**, le disposizioni del regolamento si applicano in coerenza agli indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica delegata all'esercizio delle funzioni di coordinamento in materia di valutazione e controllo strategico nelle amministrazioni statali.

Tale disposizione stabilisce un principio di **coordinamento in sede applicativa** tra le disposizioni del

regolamento e gli atti di indirizzo in materia adottati dalla autorità politica, limitatamente all'ambito delle sole amministrazioni centrali.

Si ricorda che l'attività di **valutazione e controllo strategico** mira a verificare, in funzione dell'esercizio dei poteri di indirizzo da parte dei competenti organi, l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed altri atti di indirizzo politico. L'attività stessa consiste nell'analisi, preventiva e successiva, della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi operativi prescelti, le scelte operative effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate, nonché nella identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione, dei possibili rimedi (art. 6, D.lgs. 286/1999).

Gli orientamenti sulla materia sono stati dettati finora dalla CIVIT, oggi A.N.AC., con proprie delibere emanate nel corso del tempo (tra cui, n. 112/2010, n. 1/2012, n. 6/2013, ecc.: tutte disponibili [on line](#)).

Le funzioni del Dipartimento della funzione pubblica

Gli articoli 2 e 3 disciplinano le funzioni intestate al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio (d'ora in poi DFP).

L'**articolo 2** individua gli **indirizzi di ordine generale** in base ai quali il Dipartimento promuove e coordina le attività di valutazione e misurazione della *performance*, che, secondo quanto riportato nell'ATN e nell'AIR, derivano dall'analisi degli elementi di criticità emersi dall'applicazione del sistema introdotto con il D.lgs. 150/2009 nel corso degli anni. Essi riprendono sostanzialmente le norme generali regolatrici della materia, individuate nell'autorizzazione alla delegificazione. In particolare, il Dipartimento deve adoperarsi per:

- **ridurre gli oneri informativi** a carico delle amministrazioni pubbliche, progressivamente ampliati specie in seguito all'introduzione delle disposizioni in materia di trasparenza ([d.lgs. 33/2013](#));
- promuovere la progressiva **integrazione del ciclo della performance e del ciclo programmazione economico-finanziaria**, che, sebbene previsto come obiettivo generale dalla normativa vigente, non si è realizzata, con conseguente divario tra identificazione dei fabbisogni economico-finanziari e valutazione dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- **supportare l'uso di indicatori** nei processi di misurazione e valutazione, in quanto la definizione su base annuale di obiettivi ed indicatori ha prodotto un sovraccarico operativo;
- garantire l'accessibilità e la comparabilità dei sistemi di misurazione;
- introdurre progressivamente elementi di valutazione anche su un orizzonte temporale pluriennale e promuovere il progressivo avvicinamento dei sistemi di misurazione per amministrazioni operanti nei medesimi settori;
- **differenziare i requisiti relativi al ciclo della performance** in ragione della dimensione, del tipo di amministrazione e della natura delle attività delle diverse amministrazioni ed introdurre regimi semplificati. In proposito, l'ATN sottolinea l'attuale assenza di sistemi semplificati per le amministrazioni di minori dimensioni che hanno poche risorse da dedicare al ciclo della *performance*;
- migliorare il **raccordo tra ciclo della performance e il sistema dei controlli interni** e gli indirizzi espressi dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, in quanto si è riscontrata la presenza di sovrapposizioni e duplicazioni tra i sistemi di controllo interno di cui al [d.lgs. 286/1999](#) ed il ciclo della *performance*;
- accrescere l'**indipendenza della valutazione** della *performance*. A tale proposito, l'ATN fa riferimento all'attuale assenza di procedure omogenee che assicurino l'indipendenza del processo, con particolare riferimento ai criteri di selezione e nomina degli Organismi di valutazione indipendente (OIV), la cui disciplina è oggetto di specifica revisione (si v., *infra*, articolo 6).

Si tratta di obiettivi ed indirizzi generali ai quali deve ispirarsi e improntarsi l'attività di coordinamento e promozione affidata al DFP.

Il successivo **articolo 3** individua più dettagliatamente le modalità e gli obiettivi con i quali il Dipartimento svolge le funzioni di coordinamento assegnate. In particolare il DFP (comma 1):

- al fine di assicurare maggiore integrazione tra ciclo della *performance* e programmazione economico-finanziaria, si **raccorda con il Dipartimento della Ragioneria generale del Ministero dell'economia**, anche in riferimento alla predisposizione dei documenti di programmazione e rendicontazione economico-finanziaria;
- **individua i contenuti e le caratteristiche del Piano e della Relazione della performance**, anche mediante la previsione di **modelli semplificati**;
- **monitora l'attuazione** dei propri indirizzi da parte delle amministrazioni dello Stato (in coerenza con gli indirizzi del Presidente del Consiglio o dell'autorità politica delegata);
- sostiene l'attuazione e il miglioramento delle attività di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, anche mediante la formulazione di linee guida settoriali;
- promuove **interventi di rafforzamento** della capacità amministrativa;
- sostiene la **sperimentazione di buone pratiche**, anche assumendo a riferimento esperienze internazionali;
- garantisce l'accessibilità alla piattaforma tecnologica che contiene in formato digitale i documenti relativi al ciclo della *performance*;

- predispone una **relazione periodica** sul ciclo della *performance* delle amministrazioni centrali (in coerenza con gli indirizzi del Presidente del Consiglio o dell'autorità politica delegata);
- **valorizza le esperienze di valutazione** delle amministrazioni pubbliche nell'ambito della Rete prevista dal successivo articolo 7.

Il successivo **comma 3** definisce le competenze del DFP in relazione agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV), prevedendo in particolare che esso:

- indirizza l'esercizio delle funzioni di valutazione e verifica l'operato degli organismi di valutazione;
- **tiene e aggiorna l'Elenco nazionale dei componenti degli OIV** (su cui, si v., *infra*);
- **promuove la razionalizzazione degli OIV** al fine di contenerne il numero ed accrescerne la funzionalità. Tale esigenza, come si evince dalla relazione illustrativa, nasce dal fatto che, nonostante la normativa vigente preveda la possibilità per le amministrazioni di dotarsi di OIV in forma associata (art. 14, co. 1, D.lgs. 150/2009), tale possibilità è stata posta in essere solo in rari casi. Pertanto gli indirizzi dettati dal DFP dovrebbero assicurare la specializzazione per contesti di attività, la non duplicazione delle funzioni, l'integrazione tra amministrazioni in ragione della dipendenza organizzativa e finanziaria o nel caso di gestioni associate;
- elabora criteri per definire gli importi massimi dei compensi dei componenti degli OIV entro i limiti delle risorse complessive destinate ai compensi di tali componenti dall'insieme delle amministrazioni;
- **promuove la collaborazione tra OIV**, nonché attività di **aggiornamento e formazione** dei componenti degli OIV, anche in collaborazione con la Scuola nazionale dell'amministrazione (SNA).

Contestualmente al riordino delle funzioni in materia di misurazione e valutazione della *performance* attribuite al DFP, si ricorda che il successivo articolo 8 dello schema di regolamento provvede all'**abrogazione dell'articolo 13, commi 5 e 6, del d.lgs. 150/2009**, che attualmente disciplinano tali funzioni, ad eccezione:

- della lettera e) del citato co. 6, che riguarda l'adozione delle linee guida per la predisposizione del Programma triennale della trasparenza, funzione che spetta all'ANAC;
- delle lettere m) e p) del medesimo co. 6, che attengono alle funzioni di sostegno ai progetti innovativi e di gestione del portale della trasparenza, entrambe ancora in capo all'ANAC in attesa di un accordo con il DFP.

Il **comma 4** dell'articolo in esame richiama la necessità che il DFP operi in raccordo con le altre agenzie di valutazione esistenti e che definisca **protocolli di collaborazione con gli enti territoriali** o con altri soggetti istituzionali per supportare l'attuazione dei propri indirizzi da parte delle amministrazioni pubbliche operanti nei diversi settori.

In relazione a tale disposizione il **parere della Conferenza unificata** ha segnalato alcune perplessità, evidenziando la necessità di una specifica declinazione delle modalità di definizione dei previsti protocolli di collaborazione tra il DFP e gli enti territoriali, finalizzati all'esercizio delle funzioni previste dal provvedimento, *nonchè la criticità derivante dalle abrogazioni di alcune disposizioni normative del d.lgs. 150/2009 (da parte del successivo art. 8 dello schema di decreto), in base alle quali le regioni hanno successivamente adottato i rispettivi atti legislativi in materia.*

Si ricorda in proposito che nell'attuale sistema le **regioni e gli enti locali** adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti nel d.lgs. 150/2009 (artt. 3, 4, 5, co. 2, 7, 9 e 15, co. 1) sul processo di misurazione e valutazione della *performance* ([art. 16, co. 2, d.lgs. 150/2009](#)).

Infine, il **comma 5** fa salvo quanto previsto dall'art. 13, co. 12, d.lgs. 150/2009 (peraltro non oggetto di abrogazione), il quale dispone che "il sistema di valutazione" delle attività amministrative delle università e di 12 enti di ricerca vigilati dal MIUR, riordinati ai sensi del Capo I del d.lgs. 213/2009, "è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR)". A tal fine, l'ANVUR deve rispettare i principi generali indicati dall'art. 3 del d.lgs. 150/2009, come precisa il comma in esame, le linee di indirizzo dettate dal DFP.

Letteralmente, il testo dell'[art. 13, co. 12, d.lgs. 150/2009](#) (peraltro non oggetto di abrogazione) specifica che l'ANVUR deve attenersi agli indirizzi che l'ANAC (già Civit) è chiamata a dare in base al comma 5 dell'art. 13.

La Commissione tecnica per la performance

L'**articolo 4** dello schema di regolamento introduce un nuovo soggetto nel processo di misurazione e valutazione della *performance*, in quanto prevede l'**istituzione presso il DFP della Commissione tecnica per la performance**. Si tratta di un **organo consultivo** del Dipartimento per l'indirizzo tecnico e metodologico necessario allo sviluppo delle attività di misurazione e valutazione della *performance*, che, secondo la relazione illustrativa, si rende necessario per assicurare al DFP la disponibilità di conoscenze tecniche (commi 1-2).

La Commissione è costituita da **cinque componenti** nominati con decreto del Ministro per la

semplificazione e la pubblica amministrazione, scelti tra professori o docenti universitari, dirigenti di amministrazioni pubbliche ed esperti provenienti dal settore delle imprese, dotati di requisiti di competenza, esperienza ed integrità. L'incarico dura due anni ed è rinnovabile una sola volta (comma 3).

Per assicurare l'indipendenza della Commissione, sono state alcune **incompatibilità** (comma 4), in base alle quali non possono far parte della Commissione:

- componenti in carica di OIV, di collegi dei revisori dei conti o di altri organismi di controllo interni alle amministrazioni;
- soggetti deputati allo svolgimento di funzioni di controllo esterno alle amministrazioni, inclusi i magistrati contabili;
- persone che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nei tre anni precedenti alla nomina.

Con una clausola di salvaguardia, il comma 4 specifica ancora che, in ogni caso, i componenti non devono avere interessi di qualsiasi natura in conflitto con le funzioni della Commissione tecnica.

Infine, il **comma 5** prevede che la Commissione opera assicurando il coinvolgimento dei 'soggetti rilevanti' nei diversi territori e comparti, mentre il **comma 6** prevede che ai componenti della Commissione non spettano compensi, indennità o gettoni di presenza, in armonia con quanto previsto dall'[art. 12, co. 20, del D.L. 95/2012](#) per gli organi collegiali. La norma inoltre pone invece a carico del bilancio del DFP le eventuali spese di viaggio, vitto e alloggio dei componenti non residenti, senza tuttavia specificare ulteriormente di quale residenza si tratti.

Dotazione di personale

L'**articolo 5** dispone che il **Dipartimento per la funzione pubblica (DPF)**, per lo svolgimento delle funzioni relative alla misurazione e **valutazione della performance**, si avvalga di un contingente composto da un massimo di **25 unità di personale** (5 con qualifica dirigenziale non generale e 20 con qualifica non dirigenziale) **in posizione di fuori ruolo o di comando**.

La disposizione si lega all'articolo 19, comma 11, del D.L. 90/2014, il quale ha previsto che, per l'esercizio delle suddette funzioni, il DPF possa avvalersi di **personale in posizione di fuori ruolo o di comando** (ai sensi dell'art. 17, co. 14, della L. 127/1997, il quale prevede che, quando disposizioni di legge o regolamentari dispongono l'utilizzazione presso le amministrazioni pubbliche di un contingente di personale in posizione di fuori ruolo o di comando, le amministrazioni di appartenenza sono obbligate ad adottare il relativo provvedimento entro 15 giorni dalla richiesta).

L'**articolo 5** del provvedimento in esame dispone (**comma 1**) che il suddetto contingente sia formato da un massimo di **25 unità di personale** delle quali:

- **5 con qualifica dirigenziale non generale**, proveniente da ministeri e, in misura non superiore a 2 unità, da altre amministrazioni pubbliche, ai quali sono conferite funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca (ex [art. 19, c. 10, D.Lgs. 165/2001](#));
- **20 con qualifica non dirigenziale**, proveniente da ministeri e, in misura non superiore a 7 unità, da altre amministrazioni pubbliche.

Al suddetto personale viene riconosciuto il **trattamento economico accessorio** previsto per il corrispondente personale di ruolo della Presidenza del Consiglio dei ministri (**comma 2**).

Al riguardo, la **Relazione tecnica** specifica che il trattamento economico accessorio del personale della Presidenza del consiglio dei ministri previsto per il personale che compone il suddetto contingente è coerente con la disciplina ordinamentale in materia di gestione delle risorse umane (art. 7, c. 5, D.Lgs. 165/2001) che obbliga le amministrazioni pubbliche ad erogare trattamenti economici accessori corrispondenti alle prestazioni effettivamente rese; il suddetto controllo sull'effettività delle prestazioni rese spetta, dunque, esclusivamente all'amministrazione in cui il personale presta servizio. L'onere del personale del comparto Ministeri (dirigenziale e non dirigenziale) a carico della Presidenza riguarda solo il trattamento economico accessorio, come previsto dall'articolo 9, comma 5-ter, del D.Lgs. 303/1999 (vedi *infra*).

Al DPF è riconosciuta la possibilità di avvalersi di **personale con contratto a tempo determinato e di esperti nei limiti delle disponibilità finanziarie** previste per i progetti assegnati sulla base dell'Accordo tra il Dipartimento stesso e l'Autorità nazionale anticorruzione (che, relativamente ai progetti sperimentali e al Portale della trasparenza, disciplina il trasferimento delle funzioni relative alla misurazione, valutazione e controllo della *performance* e alla gestione del suddetto portale, contenente i piani e le relazioni di *performance* delle amministrazioni pubbliche), nonché, limitatamente alle effettive disponibilità finanziarie esistenti (come specificato nella Relazione tecnica allegata), per altri eventuali progetti (**comma 3**).

Agli **oneri** derivanti dall'attuazione dei commi 1 e 2 e alle altre spese di funzionamento, pari a **750.000 euro per il 2015 e a 1.510.000 euro dal 2016**, si provvede mediante corrispondente utilizzo delle risorse di cui all'autorizzazione di spesa disposta dall'art. 4, c. 4, della L. 15/2009 riguardante il finanziamento delle

spese di funzionamento dell'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche) (**comma 4**).

Si ricorda che l'**articolo 9 del D.Lgs. 303/1999** (così come modificato dall'articolo 2 del D.Lgs. 343/2003) disciplina la **posizione di comando, di fuori ruolo o altra analoga posizione presso la Presidenza del consiglio dei ministri**.

Il collocamento fuori ruolo, per gli incarichi disciplinati dall'articolo 18, comma 3, della L. 400/1988 (ossia il segretario generale, il vicesegretario generale ed i capi dei dipartimenti e degli uffici, nonché i vice capi delle strutture che operano nelle aree funzionali relative al coordinamento dell'attività normativa ed amministrativa del Governo, al coordinamento degli affari economici, alla promozione dell'innovazione nel settore pubblico e coordinamento del lavoro pubblico e il dirigente generale della polizia di Stato preposto all'Ispettorato generale adibito alla sicurezza del Presidente e delle sedi del Governo) è obbligatorio e viene disposto, secondo le procedure degli ordinamenti di appartenenza, anche in deroga ai limiti temporali, numerici e di ogni altra natura eventualmente previsti dai medesimi ordinamenti. Il servizio prestato presso la Presidenza in posizione di comando, fuori ruolo o altra analoga posizione dal personale delle pubbliche amministrazioni (sia contrattualizzato che di diritto pubblico) è equiparato a tutti gli effetti al servizio prestato presso le amministrazioni di appartenenza. Le predette posizioni in ogni caso non possono determinare alcun pregiudizio, anche per l'avanzamento e il relativo posizionamento nei ruoli di appartenenza. In deroga a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, il conferimento al suddetto personale di qualifiche, gradi superiori o posizioni comunque diverse, da parte delle competenti amministrazioni, anche quando comportino l'attribuzione di specifici incarichi direttivi, dirigenziali o valutazioni di idoneità, non richiede l'effettivo esercizio delle relative funzioni, ovvero la cessazione dal comando, fuori ruolo o altra analoga posizione, che proseguono senza soluzione di continuità. Il predetto personale è collocato in posizione soprannumeraria nella qualifica, grado o posizione a lui conferiti nel periodo di servizio prestato presso la Presidenza, senza pregiudizio per l'ordine di ruolo.

Il personale dipendente di ogni ordine, grado e qualifica del comparto Ministeri chiamato a prestare servizio in posizione di comando o di fuori ruolo presso la Presidenza mantiene il trattamento economico fondamentale delle amministrazioni di appartenenza, compresa l'indennità di amministrazione ed i relativi oneri rimangono a carico delle stesse. Per il personale appartenente ad altre amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, chiamato a prestare servizio in analoga posizione, la Presidenza provvede, d'intesa con l'amministrazione di appartenenza del dipendente, alla ripartizione dei relativi oneri, senza pregiudizio per il trattamento economico fondamentale spettante al dipendente medesimo.

La revisione degli Organismi di valutazione indipendente (OIV)

L'**articolo 6** reca una **revisione** delle **funzioni** svolte dagli **organismi indipendenti della valutazione** (di seguito OIV), secondo anche quanto previsto dall'**articolo 19, comma 10, del D.L. 90/2014** (che ha disposto, appunto, una revisione dei richiamati organismi - si v., *infra*), nonché **modifica le modalità di scelta dei componenti** di tali organismi.

In relazione al primo aspetto, nel confermare che la valutazione indipendente sia assicurata dai richiamati OIV in ogni amministrazione e che le funzioni da essi svolte siano quelle indicate dall'**articolo 14 del D.Lgs. 150/2009**, contestualmente si integrano gli obiettivi dell'attività svolta dagli Organismi per garantire l'affidabilità delle attività inerenti il ciclo della *performance*.

Al tal fine, agli OIV sono demandate (**comma 2**):

- la verifica della correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della *performance* organizzativa ed individuale;
- la verifica dell'integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale;
- la promozione dell'utilizzo da parte dell'amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni.

Il quadro delle competenze attribuite dalla norma in commento agli OIV deve essere pertanto completato dalle disposizioni contenute nell'**articolo 14, co. 4, del d.lgs. 150/2009**, che non sono oggetto di abrogazione ai sensi del successivo articolo 8 dello schema di decreto. Tale articolo, invece, abroga il comma 5 del richiamato art. 14, che attualmente intesta all'OIV la realizzazione annuale di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello del benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, riferendone i risultati all'organismo di coordinamento centrale.

In base al vigente articolo 14, co. 4, l'OIV svolge determinate attività, tra le quali rientrano il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, la comunicazione delle criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, la validazione della Relazione sulla performance (e relativa pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione), la garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione, la verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità, nonché indagini sul personale dipendente. Infine, la disciplina di riordino delle norme in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (di cui al D.Lgs. 33/2013) ha previsto che l'OIV debba verificare (articolo 44) la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (di cui all'articolo 10 del medesimo D.Lgs. 33/2013) e quelli indicati nel piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Per quanto concerne la nomina, l'articolo 6 prevede l'istituzione di un **Elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti della valutazione** tenuto dal DFP, al quale devono essere iscritti i

componenti di tali organismi (**comma 3**).

Si conferma, come attualmente previsto, che ogni OIV è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 componenti, si dispone che i componenti siano selezionati e nominati da ciascuna amministrazione (singolarmente o in forma associata) **solamente tra soggetti iscritti all'Elenco**. Secondo quanto riportato nella relazione illustrativa allegata, "tale disposizione assicura che i soggetti selezionati siano in possesso dei requisiti richiesti e consente di eliminare la richiesta di parere". In sede di ATN si è inoltre rilevato che l'attuale processo di nomina dei membri dell'OIV si è accompagnato solo in alcuni casi all'introduzione di meccanismi di selezione ad evidenza pubblica.

Attualmente (art. 14, co. 3 e 7, d.lgs. 150/2009, oggetto di abrogazione ai sensi dell'art. 8 dello schema) l'OIV è nominato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione per un periodo di tre anni, sentito il parere della Anac (già Civit). Esso è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale, composto da 3 componenti, dotati di specifici requisiti stabiliti dalla Anac (già Civit), e di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del *management*, della valutazione della *performance* e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, ed è posto al di fuori dell'apparato amministrativo in senso stretto, rispetto al quale esso è chiamato a svolgere i propri compiti in posizione di indipendenza.

Rispetto alle disposizioni in vigore, il regolamento non chiarisce nè quale sia l'organo che proceda alla nomina dei componenti, nè quale sia la durata del mandato.

Possono essere iscritti all'Elenco i soggetti in possesso dei **requisiti individuati con uno specifico decreto** del Ministro della funzione pubblica, da emanare entro 120 giorni dall'entrata in vigore del provvedimento in esame, con il quale sono altresì stabiliti i limiti relativi all'appartenenza a più OIV (**comma 4**).

L'Amministrazione, nel fornire i chiarimenti richiesti al Consiglio di Stato, ha evidenziato come la scelta di prevedere lo strumento del decreto ministeriale di natura non regolamentare è dovuta al fatto che si tratta di un atto più vicino alle delibere dell'ANAC con le quali in precedenza venivano disciplinate le medesime materie.

Infine, si prevede che le disposizioni che ampliano le funzioni e i compiti degli OIV trovano applicazione (**comma 5**) a decorrere dai rinnovi degli OIV successivi alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame. In ogni caso, i componenti già nominati restano in carica fino alla scadenza naturale dei rispettivi mandati.

Contestualmente alla nuova disciplina degli OIV, l'**articolo 8** dello schema di regolamento **abroga i commi 3 e 7 dell'articolo 14, d.lgs. 150/2009**, relativi alle modalità di nomina e ai requisiti dei componenti degli OIV, interamente sostituiti dai commi 3-4 dell'articolo in esame. Restano in vigore, altresì, i commi 8-10 dell'art. 14, d.lgs. 150/2009, i quali stabiliscono le incompatibilità dei componenti (co. 9), nonché la costituzione presso ogni OIV di una struttura tecnica permanente per la misurazione della *performance*.

La Rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni

L'**articolo 7** attribuisce al DFP il compito di promuovere la **costituzione della Rete Nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche**, tramite la quale si intende valorizzare le esperienze di valutazione esterna delle pubbliche amministrazioni e dei relativi impatti condotte in specifici settori e ambiti, per favorire la condivisione di esperienze e giungere alla definizione di metodologie di valutazione comune.

Anche per tale finalità, il Dipartimento sviluppa le funzionalità del Portale della *Performance*, già Portale della Trasparenza.

Il [Portale della Performance](#) è uno strumento in fase di sviluppo, realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con il Consiglio Nazionale delle Ricerche, interamente dedicato alla *performance* delle amministrazioni pubbliche, per la consultazione dei dati pubblicati dalle singole amministrazioni e per consentire la verifica del livello di trasparenza e il raggiungimento degli obiettivi dichiarati.

Sul Portale si può anche consultare la normativa di riferimento, le delibere e l'archivio dei documenti e delle informazioni in materia di performance già contenuti nel Portale della Trasparenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

L'Amministrazione, nel fornire i chiarimenti richiesti al Consiglio di Stato nel parere interlocutorio n. 3473 del 2015 circa la eccessiva genericità delle disposizioni sulla Rete nazionale, ha evidenziato la natura meramente programmatica della previsione, specificando che tale procedimento dovrebbe coinvolgere le istituzioni già interessate nei processi di valutazione della *performance* e degli impatti nei diversi settori, quali l'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI), l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e di ricerca (ANVUR) e l'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (AGENAS).

Abrogazioni

L'**articolo 8** individua le **disposizioni abrogate del d.lgs. 150/2009**, di cui in parte si è già detto, *supra*, nei singoli paragrafi e che di seguito si riepiloga. In particolare, lo schema dispone l'abrogazione delle seguenti norme:

- **articolo 7, co. 3**, che dettaglia l'oggetto delle direttive adottate dalla Anac (già Civit), ossia: le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto; le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance; le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti nonché le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. Tali disposizioni risultano superate in particolare dalle previsioni dell'articolo 3 dello schema di regolamento;

- **articolo 8**, che definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa;

In base all'articolo 8 il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

- **articolo 9**, che definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* individuale;

In base all'articolo 9 la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

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.

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

Nello schema di regolamento non si rinvengono peraltro disposizioni corrispondenti o analoghe a quelle degli articoli 8 e 9 del decreto legislativo n. 150 del 2009, oggetto di abrogazione e che definiscono il contenuto degli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.

- **articolo 10, co. 2, 3 e 4**, che prevedono la trasmissione del Piano e della Relazione della *performance* al Ministero dell'economia e delle finanze, nonché il tempestivo aggiornamento del Piano con le variazioni intervenute durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della *performance* organizzativa e individuale e l'obbligo per le amministrazioni dello Stato di includere nel Piano della *performance* contiene la direttiva annuale del Ministro per la programmazione strategica, di cui all'articolo 14 del d.lgs. 165/2001;

- **articolo 13, co. 5 e co. 6, lett. a), b), c), d), f), g), h), i), l), n), o**, che disciplinano le funzioni della Anac (già Civit) in materia di *performance* (si v. *supra*).

Restano peraltro in vigore i commi da 1 a 4 dell'articolo 13 che hanno disposto, a suo tempo, l'istituzione della Civit – poi trasformata in Anac – e che prevedono l'attribuzione in capo a tale Commissione delle funzioni di valutazione della *performance* ormai trasferite al Dipartimento per la funzione pubblica.

Riguardo alle lettere e) ed m), che non sono oggetto di abrogazione in quanto rimesse ad un successivo accordo con l'Anac, si tratta peraltro di funzioni strettamente connesse alla misurazione e valutazione della performance che in tal modo permangono (fino al raggiungimento dell'accordo) in capo all'Anac;

- **articolo 14, co. 3, 5 e 7**, relativi ad alcuni aspetti della disciplina degli OIV (si v. *supra*).

Relazioni e pareri allegati

Lo schema di regolamento è accompagnato dalla relazione illustrativa e dalle relazioni sull'analisi tecnico-normativa (ATN) e sull'analisi di impatto della regolamentazione (AIR). Sono inoltre allegati il parere favorevole della Conferenza Unificata, reso il 17 dicembre 2015, nonché i due pareri resi dal Consiglio di Stato - Sezione consultiva per gli atti normativi il 17 dicembre 2015 e il 28 gennaio 2016.

Nel parere interlocutorio [n. 3473 del 2015](#), la sezione consultiva per gli atti normativi aveva individuato alcune criticità del testo proposto, invitando l'Amministrazione a chiarire o modificare alcuni punti del testo. A seguito dei chiarimenti dell'Amministrazione, che si è pronunciata su tutte le questioni sollevate dal Consiglio di Stato, nel [parere n. 232 del 2016](#), la risposta dell'Amministrazione è stata ritenuta congrua dalla sezione alla luce del quadro normativo generale in cui lo schema di regolamento si colloca.

Presupposti legislativi per l'emanazione del regolamento

Legge di autorizzazione

Lo schema di regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 19, comma 10, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 (conv. L. 114/2014), il quale ha autorizzato il Governo a provvedere con regolamento di delegificazione a riordinare le funzioni in materia di misurazione e valutazione della performance, sulla base delle seguenti **norme generali regolatrici della materia**:

- la revisione e semplificazione degli adempimenti a carico delle amministrazioni pubbliche, al fine di valorizzare le premialità nella valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- la progressiva integrazione del ciclo della performance con la programmazione finanziaria;
- il raccordo con il sistema dei controlli interni;
- la valutazione indipendente dei sistemi e risultati;
- la revisione della disciplina degli organismi indipendenti di valutazione (OIV).

Lo schema di regolamento, accanto all'individuazione delle funzioni e delle relative modalità di svolgimento poste in capo al Dipartimento per la funzione pubblica (in particolare all'art. 3) prevede l'istituzione di una Commissione tecnica per la performance (art. 4) e dispone in ordine alla relativa dotazione di personale (art. 5). Individua altresì le funzioni degli OIV (art. 6) e fa riferimento alla costituzione di una Rete nazionale (art. 7).

In molti casi, peraltro, come ad esempio per la disciplina degli OIV, accanto alle previsioni dettate dallo schema di regolamento di delegificazione continuano "a convivere" norme di rango legislativo primario che investono la medesima materia.

Procedura di emanazione

La legge di autorizzazione prevede che il regolamento debba essere emanato, entro centottanta giorni dalla entrata in vigore del D.L. 90/2014, ai sensi dell'[articolo 17, comma 2, della legge n. 400 del 1988](#) (regolamento di delegificazione).

In proposito, si ricorda che la disposizione generale sui **regolamenti di delegificazione** stabilisce che con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, sentito il Consiglio di Stato e previo parere delle Commissioni parlamentari competenti in materia, che si pronunciano entro trenta giorni dalla richiesta, sono emanati i regolamenti per la disciplina delle materie, non coperte da riserva assoluta di legge prevista dalla Costituzione, per le quali le leggi della Repubblica, autorizzando l'esercizio della potestà regolamentare del Governo, determinano le norme generali regolatrici della materia e dispongono l'abrogazione delle norme vigenti, con effetto dall'entrata in vigore delle norme regolamentari.

Nel caso di specie, la legge ha dettato le norme regolatrici della materia, ma non ha individuato le norme da abrogare, che sono invece contenute nell'articolo 8 dello schema di regolamento in esame.

Incidenza sull'ordinamento giuridico

Coordinamento con la normativa vigente

Nell'ambito delle deleghe al Governo per la riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, la legge n. 124 del 2015 prevede il riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni ([art. 17, L. 124/2015](#)). Tale delega, da esercitare con decreti legislativi entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della legge di riforma (ossia entro il 28 febbraio 2017), si estende anche alla materia dei sistemi di valutazione, dovendo riguardare anche (lettera r)):

- la semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità; razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche;
- lo sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati

- raggiunti dai singoli dipendenti;
- il potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti;
 - la riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio;
 - il coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;
 - la previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione.

Nella AIR allegata allo schema di regolamento si richiama il fatto che la nuova disciplina dovrà essere integrata con le disposizioni dei decreti legislativi di cui alla L. 124/2015.



Inoltre, l'articolo 11 della medesima legge contiene una **delega al Governo** per la revisione della disciplina in materia di **dirigenza pubblica**. In particolare, la delega dispone l'istituzione del sistema della dirigenza pubblica, articolato in ruoli unificati e coordinati, che hanno requisiti omogenei di accesso e procedure analoghe di reclutamento. Sono tre i ruoli unici in cui verranno ricompresi, rispettivamente: i dirigenti dello Stato, i dirigenti regionali e i dirigenti degli enti locali.

Contestualmente alla realizzazione dei tre ruoli unici è prevista l'istituzione di tre Commissioni: la Commissione per la dirigenza statale, con funzioni, tra le altre, di verifica del rispetto dei criteri di conferimento degli incarichi e dell'utilizzo dei sistemi di valutazione per il conferimento e la revoca degli incarichi (cui sono attribuite altresì le attuali funzioni proprie del Comitato dei garanti); la Commissione per la dirigenza regionale e la Commissione per la dirigenza locale competenti, in particolare, alla gestione dei ruoli dei dirigenti, rispettivamente, regionali e degli enti locali.

Senato: Dossier n. 289

Camera: Atti del Governo n. 261

25 febbraio 2016

Senato	Servizio Studi Ufficio ricerche su questioni istituzionali, giustizia e cultura	Studi1@senato.it - 066706-2451	 SR_Studi
Camera	Servizio Studi Dipartimento Istituzioni	st_istituzioni@camera.it - 066760-3855	 CD_istituzioni

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

AC0552