



Senato
della Repubblica



Camera
dei deputati

Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, sul sistema di valutazione dei dipendenti pubblici

Atto del Governo n. 391
art.17, L. 124/2015

Schede di lettura

DOSSIER - XVII LEGISLATURA

marzo 2017



SERVIZIO STUDI

TEL. 06 6706-2451 - studi1@senato.it -  [@SR_Studi](https://twitter.com/SR_Studi)

Dossier n. 457



SERVIZIO STUDI

Dipartimento Istituzioni

Tel. 06 6760-9475 - st_istituzioni@camera.it -  [@CD_istituzioni](https://twitter.com/CD_istituzioni)

Atti del Governo n. 388

La redazione del presente dossier è stata curata dal Servizio Studi della Camera dei deputati

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.

INDICE

SCHEDE DI LETTURA

Premessa	3
Articolo 1 (<i>Principi generali</i>)	7
Articolo 2 (<i>Ciclo di gestione della performance</i>)	9
Articolo 3 (<i>Obiettivi e indicatori</i>)	10
Articolo 4 (<i>Monitoraggio della performance</i>)	13
Articolo 5 (<i>Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>)	14
Articolo 6 (<i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>).....	16
Articolo 7 (<i>Misurazione e valutazione della performance individuale</i>)	17
Articolo 8 (<i>Piano della performance e Relazione della performance</i>).....	19
Articolo 9 (<i>Soggetti</i>).....	22
Articolo 10 (<i>Autorità nazionale anticorruzione</i>)	24
Articolo 11 (<i>Organismi indipendenti di valutazione della performance</i>).....	28
Articolo 12 (<i>Norme per gli enti territoriali</i>)	33
Articolo 13 (<i>Criteri per la differenziazione delle retribuzioni e partecipazione di cittadini e utenti alla misurazione delle performance organizzative</i>)	34
Articoli 14-16 (<i>Disposizioni di coordinamento con la nuova disciplina sui criteri per la differenziazione delle retribuzioni</i>)	37
Articolo 17 (<i>Norme per gli enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale</i>).....	38
Articoli 18 e 19 (<i>Disposizioni transitorie e finali e clausola di invarianza finanziaria</i>).....	40
Testo a fronte tra il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e le modifiche previste dall’A.G. 391	45

Schede di lettura

PREMESSA

Lo schema di decreto legislativo in esame ([A.G. 391](#)) è stato adottato dal Governo in attuazione dell'**art. 17, comma 1, della L. 124/2015**, che ha delegato il Governo a intervenire, attraverso uno o più decreti legislativi, sulla disciplina relativa al riordino della disciplina del lavoro pubblico.

In particolare, lo schema attua la delega di cui alla **lettera r)** del comma 1 dell'art. 17, che reca i seguenti principi e criteri direttivi:

- 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;
- sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti;
- 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;
- riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio;
- coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;
- previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione.

Il termine per l'esercizio della delega è diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della legge di delega, ossia il 28 febbraio 2017. Qualora (come nel caso in esame) il termine per l'espressione del parere sia successivo alla scadenza del termine per l'esercizio della delega, la scadenza medesima è prorogata di novanta giorni.

In considerazione dell'**imminente scadenza della delega**, il testo in esame (A.G. 391), trasmesso alle Camere il 28 febbraio 2017, è stato assegnato alle competenti Commissioni parlamentari che sono in ogni caso tenute ad attendere, per esprimersi in via definitiva, i **pareri della Conferenza unificata e del Consiglio di Stato**.

Si applica inoltre la richiamata previsione, che stabilisce lo slittamento del termine della delega di 90 giorni, nel caso in cui il termine per il parere

parlamentare scada successivamente al termine del 28 febbraio 2017, previsto dalla legge di delega.

Il Governo, qualora **non intenda conformarsi ai pareri parlamentari, trasmette nuovamente** i testi alle Camere con le sue osservazioni e con eventuali modificazioni, corredate dei necessari elementi integrativi di informazione e motivazione. Le Commissioni competenti per materia possono esprimersi sulle osservazioni del Governo entro il termine di 10 giorni dalla data della nuova trasmissione. Decorso tale termine, i decreti possono comunque essere adottati.

Entro **12 mesi** dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi, il Governo può adottare, nel rispetto dei principi e criteri direttivi e della procedura previsti per la disposizione di delega, uno o più decreti legislativi recanti **disposizioni integrative e correttive**.

In sede di attuazione il legislatore delegato ha previsto uno schema di decreto separato rispetto a quello di riordino della disciplina del lavoro pubblico (A.G. 394), interamente dedicato alla riforma del **sistema di misurazione e valutazione della performance**, introdotto con il **D.Lgs. 150/2009**. Tale testo ha innovato profondamente la disciplina dei controlli interni delle pubbliche amministrazioni come descritti dal D.Lgs. 286/1999, stabilendo un nuovo sistema di valutazione 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.

Lo schema interviene, con la tecnica della **novella**, principalmente sui **Titoli II** (artt. 2-16) e **III** (artt. 17-31) del citato **D.Lgs. 150/2009**, che disciplinano le attività di misurazione e valutazione della performance, nonché gli strumenti di valorizzazione del merito.

Nel rispetto degli indirizzi stabiliti dal legislatore, 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.

Si ricorda che il percorso di **riordino delle funzioni in materia di misurazione e valutazione della performance** delle pubbliche amministrazioni è stato avviato nel corso della legislatura con il **D.L.**

90/2014 (art. 19, co. 10), che ha trasferito le funzioni in materia già svolte dall’Autorità nazionale anticorruzione (Anac) al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio (DPF).

Al fine di rendere pienamente efficace il trasferimento, il successivo **D.P.R. n. 105 del 2016** ha disciplinato le funzioni trasferite al DPF ed ha riordinato le funzioni svolte dagli organismi indipendenti della valutazione (OIV) e modificato le modalità di scelta dei componenti.

In attuazione del regolamento è stato, da ultimo, adottato il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 2 dicembre 2016, che istituisce l’Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance.

Articolo 1 **(Principi generali)**

L'**articolo 1** reca modifiche all'articolo 3 del decreto legislativo n. 150/2009, in materia di **principi generali** sulla misurazione e la valutazione della *performance*.

Con la prima modifica si stabilisce – novellando il comma 2 del citato articolo 3 – che ogni amministrazione pubblica, nelle attività di misurazione e valutazione della *performance* dell'amministrazione nel suo complesso e dei singoli dipendenti, è tenuta a seguire le modalità indicate nel decreto, nonché gli **indirizzi impartiti**, non più dall'Autorità nazionale anticorruzione (come ora prevede la norma), ma **dal Dipartimento della funzione pubblica**, cui sono state già trasferite le funzioni in materia ai sensi dell'art. 19 del decreto-legge n. 90/2014 (L. 114/2014) e del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 105/2016.

La modifica, pertanto, è funzionale a coordinare le disposizioni del decreto al mutato quadro normativo.

La seconda novità consiste nel prevedere nuovi effetti conseguenti alle attività di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*.

Infatti, si stabilisce che il rispetto delle disposizioni in materia (segnatamente, degli artt. da 2 a 16 del D.Lgs. 150/2009) è non solo **condizione necessaria per l'erogazione di premi** legati alla *performance* (come previsto attualmente), ma rileva anche ai fini (nuovo comma 5 dell'art. 3):

- delle **componenti del trattamento retributivo** legate alla *performance*;
- del riconoscimento delle **progressioni economiche**;
- dell'attribuzione di **incarichi di responsabilità** al personale;
- del conferimento degli **incarichi dirigenziali**.

Il nuovo comma 5-bis – che è introdotto con le modifiche in commento – stabilisce inoltre che la **valutazione negativa** della *performance*, purché resa nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 150, **rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale** e ai fini dell'**irrogazione del licenziamento disciplinare** per insufficiente rendimento, ai sensi del nuovo articolo 55-*quater*, co. 1, lettera *f-quinquies*), del testo unico delle disposizioni sul lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (D.lgs. 165/2001).

La lettera *f-quinquies*) del comma 1 dell'articolo 55-*quater* è introdotta dallo schema di decreto legislativo in materia di pubblico impiego (AG n. 393), presentato contestualmente allo schema di decreto in commento, che contestualmente sopprime la vigente previsione del licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento.

In base alla nuova lettera *f-quinquies*), il licenziamento in sede disciplinare è disposto in caso di insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla reiterata valutazione negativa della *performance* del dipendente nell'arco dell'ultimo triennio.

Il nuovo comma 5-bis non fa peraltro riferimento ad ipotesi di responsabilità disciplinare diverse dal licenziamento.

Articolo 2 ***(Ciclo di gestione della performance)***

L'articolo 2 interviene sull'articolo 4 del decreto legislativo n. 150/2009, relativo al **ciclo di gestione della performance**, che consiste nell'insieme delle fasi in cui si inserisce il processo di misurazione e di valutazione della *performance*, e che sono oggetto di più dettagliate disposizioni nei successivi articoli 5-10 del medesimo decreto.

In base alla normativa vigente (art. 4, co. 2, D.Lgs. 150/2009), tale ciclo è 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.

Con le modifiche introdotte si esplicita che le amministrazioni, **nella prima fase di definizione degli obiettivi**, debbono **tener conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente**, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance (si cfr. art. 10).

In secondo luogo, si prevede che i risultati della valutazione devono essere rendicontati ai competenti "organi di controllo interni ed esterni" e non agli "organi esterni", come previsto nella attuale formulazione della lettera *f*) del comma 1 dell'art. 4.

Articolo 3 *(Obiettivi e indicatori)*

L'**articolo 3**, modificando ampiamente l'art. 5 del decreto legislativo n. 150 del 2009, interviene sulla prima fase del ciclo di gestione della *performance*, relativo alla definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi indicatori.

L'intervento normativo introduce nel nuovo comma 01 del citato articolo 5 **due categorie di obiettivi**: gli obiettivi generali (che rappresentano la novità) e gli obiettivi specifici di ciascuna amministrazione, conformi a quelli attualmente disciplinati dall'articolo 5.

Gli **obiettivi generali** identificano le **priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati**, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri (ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286).

Tali obiettivi sono individuati anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini.

Tali obiettivi sono determinati con apposite **linee guida** adottate **su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri**. Per gli enti territoriali, il decreto è adottato previa intesa in sede di conferenza unificata. Trattasi di intesa "forte" ai sensi dell'articolo 8 della legge n. 131/2003, per la quale non sono previste forme di superamento del dissenso di una delle parti.

Accanto agli obiettivi generali, permangono gli **obiettivi** (ora definiti) **specifici** di ogni pubblica amministrazione, individuati nel Piano della performance in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. Come già previsto, tali obiettivi sono programmati, in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, **dagli organi di indirizzo politico-amministrativo**, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative.

Ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, la direttiva annuale del Ministro costituisce il documento base per la programmazione e la definizione degli obiettivi delle unità dirigenziali di primo livello. In coerenza ad eventuali indirizzi del Presidente del Consiglio dei

Ministri, e nel quadro degli obiettivi generali di parità e pari opportunità previsti dalla legge, la direttiva identifica i principali risultati da realizzare, in relazione anche agli indicatori stabiliti dalla documentazione di bilancio per centri di responsabilità e per funzioni-obiettivo, e determina, in relazione alle risorse assegnate, gli obiettivi di miglioramento, eventualmente indicando progetti speciali e scadenze intermedie. La direttiva, avvalendosi del supporto dei servizi di controllo interno, definisce altresì i meccanismi e gli strumenti di monitoraggio e valutazione dell'attuazione (comma 1). Il personale che svolge incarichi dirigenziali, eventualmente costituito in conferenza permanente, fornisce elementi per l'elaborazione della direttiva annuale (comma 2).

Resta fermo che gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge di contabilità e finanza pubblica (legge 31 dicembre 2009, n. 196) e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Viene in proposito specificato che gli obiettivi di bilancio sono indicati anche nei documenti programmatici “di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali”.

Per garantire la continuità dell'azione amministrativa nelle more dell'adozione delle linee guida di determinazione degli obiettivi generali, si stabilisce che ogni pubblica amministrazione programma e definisce i propri obiettivi, secondo i tempi stabiliti per l'adozione del Piano della performance, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento.

La novella introduce inoltre all'articolo 5 due nuovi commi, riguardanti gli enti territoriali. Con finalità di semplificazione, si prevede innanzitutto che nel caso di **gestione associata di funzioni da parte degli enti locali**, su base volontaria ovvero obbligatoria (ai sensi dell'articolo 14, DL 78/2010), gli obiettivi specifici relativi all'espletamento di tali funzioni sono definiti unitariamente (nuovo comma 1-*bis*).

In secondo luogo, si specifica che nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa (nuovo comma 1-*ter*).

Gli obiettivi devono continuare ad assicurare il rispetto dei criteri stabiliti dal comma 2 dell'articolo 5, che non subisce alcuna modifica.

Si ricorda, in proposito, che ai sensi dell'**art. 5, comma 2, del D.Lgs. 150/2009**, gli obiettivi definiti da ciascuna amministrazione devono essere:

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 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 disponibili.

Articolo 4 *(Monitoraggio della performance)*

L'articolo 4 modifica l'articolo 6 del decreto n. 150 del 2009, relativo al **monitoraggio della performance**.

In particolare, **si trasferisce in capo agli organismi indipendenti di valutazione (OIV)** il compito, finora assegnato dalla vigente normativa agli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, di **verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati** nel periodo di riferimento, anche avvalendosi delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione.

Si ricorda che l'attività di **controllo strategico**, anch'essa svolta dagli OIV all'interno delle amministrazioni, 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).

Viene conseguentemente abrogato il comma 2 dell'art. 6 del decreto legislativo n. 150/2009, che prevede che gli organi di indirizzo politico-amministrativo si avvalgano delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione per verificare l'andamento della performance.

Agli OIV spetta inoltre **segnalare**, non solo ove necessario (come finora previsto) ma altresì qualora lo ritengano opportuno, **interventi correttivi** in corso di esercizio 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.

La novella specifica ulteriormente che **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 sua validazione**, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. 150/2009.

Per una ricostruzione complessiva delle funzioni svolte dagli OIV, si rinvia, *infra*, alla scheda relativa all'art. 11 dello schema di decreto.

Articolo 5

(Sistema di misurazione e valutazione della performance)

L'**articolo 5** introduce alcune modifiche all'articolo 7 del decreto legislativo n. 150/2009, concernente il **sistema di misurazione e valutazione della performance**, anche alla luce del trasferimento di funzioni al Dipartimento della funzione pubblica e della riforma degli organismi indipendenti di valutazione (OIV) ad opera del DPR 105/2016.

Si ricorda, in proposito, che il D.Lgs. 150 del 2009 obbliga ciascuna amministrazione a dotarsi, con specifico provvedimento, 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.

L'adozione del Sistema spetta all'**organo di indirizzo politico-amministrativo** dell'amministrazione, secondo i rispettivi ordinamenti, che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi del citato art. 7, comma 1, del decreto. Gli aggiornamenti del Sistema sono adottati con le stesse modalità.

Con una modifica al comma 1 dell'art. 7 si richiede che ciascuna amministrazione adotti il proprio Sistema di misurazione e valutazione della *performance* previo **parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione**. La relazione illustrativa sottolinea in merito che l'intervento serve ad assicurare un controllo *ex ante* sulla correttezza metodologica dei contenuti del Sistema.

Inoltre sono ridefiniti i **soggetti che svolgono la funzione di misurazione e valutazione**, anche alla luce del richiamato trasferimento di funzioni al DPF e della riforma degli OIV.

L'attuale comma 2 dell'articolo 7 prevede infatti che siano coinvolti gli OIV, la Commissione di cui all'articolo 13 (ossia la Civit, poi ridenominata Anac) e i dirigenti di ciascuna amministrazione.

Le modifiche introdotte:

- eliminano ogni riferimento all'Anac che non svolge più alcuna funzione in materia per effetto delle previsioni del D.L. 90/2014.
- confermano il ruolo volto dai dirigenti, rinviando a quanto previsto agli articoli 8 e 9 del medesimo decreto;

Si ricorda, in proposito che l'art. 9, co. 2, assegna ai dirigenti il compito di effettuare la misurazione e la valutazione sulla performance

individuale del personale assegnato ai loro uffici sulla base del Sistema di cui all'art. 7.

- introducono la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali alla valutazione della *performance* organizzativa dell'amministrazione, in rapporto alla qualità dei servizi resi, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-*bis* del decreto legislativo n. 150/2009, come novellati dallo schema in esame (si v. *infra*).

Il nuovo **comma 2-bis**, introdotto dall'articolo in commento, prevede che il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* sia coerente con gli **indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica**, a seguito del trasferimento delle competenze in materia dall'Anac al DPF.

Inoltre, stabilisce che il Sistema deve comunque prevedere:

- le **procedure di conciliazione**, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance* e
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Articolo 6

(Misurazione e valutazione della performance organizzativa)

L'articolo 6 aggiunge un comma all'articolo 8 del D.Lgs. n. 150 del 2009, sugli **ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa**.

La disposizione richiamata specifica che la 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.

La nuova disposizione attribuisce al **Dipartimento della funzione pubblica** il compito di predisporre **appositi modelli per le valutazioni della performance organizzativa** al fine di garantire una certa omogeneità tra le amministrazioni (comma 1-bis).

Articolo 7 ***(Misurazione e valutazione della performance individuale)***

L'articolo 7 introduce alcune modifiche all'articolo 9 del D.Lgs. n. 150 del 2009, sugli **ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale** dei dirigenti.

Il citato **articolo 9** stabilisce gli ambiti di valutazione della *performance* individuale distinguendo tra dirigenti (comma 1) e personale non dirigenziale (comma 2).

Si ricorda che ai dirigenti di livello generale compete la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti di livello non generale e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità. Ai dirigenti di livello non generale compete la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale non dirigenziale.

La valutazione dei dirigenti di vertice è effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, sulla base delle proposte dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) istituito in ogni amministrazione ai sensi dell'art. 14.

In base al vigente assetto normativo, la **performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa** in posizione di autonomia e responsabilità viene misurata in base:

- 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.

Su tali disposizioni interviene l'articolo in commento, stabilendo che:

- le modalità di misurazione e valutazione della performance individuale devono essere comunque indicate nel Sistema adottato da ciascuna amministrazione (come già previsto per il personale non dirigenziale dal comma 2);
- deve essere attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.

È inoltre introdotta una nuova disposizione (comma 1-bis dell'art. 9) per la **valutazione dei dirigenti di vertice**, ai sensi della quale la performance

individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'art. 19, co. 3 (segretario generale di ministeri e incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali, nonché quelli di livello equivalente) e 4 (incarichi di funzione dirigenziale di livello generale) del D.Lgs. 165/2001, è collegata al **raggiungimento di specifici obiettivi, definiti nel contratto individuale** e degli obiettivi **individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa** e la gestione, nonché **nel Piano** della performance.

Non subisce alcuna modifica il **comma 2 dell'articolo 9**, in base al quale la **performance individuale del personale non dirigenziale** viene misurata in ragione del contributo di ognuno alla performance organizzativa e dell'area che, per questo motivo, viene presa in considerazione, insieme al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi. Tutti questi elementi contribuiscono alla valutazione finale del merito e, quindi sono funzionali anche per il calcolo del relativo premio per ciascun dipendente.

Articolo 8 *(Piano della performance e Relazione della performance)*

L'**articolo 8** introduce alcune modifiche all'articolo 10 del D.Lgs. 150 del 2009, che disciplina i contenuti del Piano della Performance e della Relazione sulla performance, principalmente al fine di coordinare l'adozione di tali documenti con il ciclo di programmazione economico-finanziario.

In base al vigente quadro normativo (art. 10, co. 1, D.Lgs. 150/2009), allo scopo di assicurare la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, ogni anno le amministrazioni sono tenute a redigere e a rendere pubblici:

- 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 strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
- un documento riassuntivo finale, la c.d. "**Relazione sulla performance**", da adottare **entro il 30 giugno** di ogni anno 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.

Con le modifiche introdotte al comma 1 dell'articolo 10 viene innanzitutto esplicitato l'obbligo di ciascuna amministrazione di pubblicare ogni anno i due documenti sul proprio sito istituzionale.

In secondo luogo, sono specificati i soggetti responsabili dell'adozione dei relativi documenti, esplicitando che il **Piano della performance** è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e **secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica**. Così come si specifica che la Relazione sulla performance, ridenominata **Relazione annuale sulla performance**, viene **approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV**.

Ai sensi dell'articolo 15, co. 2, lett. b), già ora è stabilito che compete all'organo di indirizzo politico-amministrativo definire in collaborazione con i

vertici dell'amministrazione il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lett. a) e b).

L'articolo 14, comma 2, lett. c), attribuisce all'OIV il compito di validare la Relazione sulla performance.

Inoltre, ferma restando la tempistica prevista dalla formulazione vigente per l'adozione dei due documenti, le modalità di adozione del Piano sono coordinate con la programmazione finanziaria.

Nell'impianto originario del D.Lgs. 150/2009, il ciclo di gestione della performance deve essere coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio (art. 4, comma 1, del decreto).

Tuttavia, si sono riscontrate nella prassi numerose difficoltà a garantire un adeguato livello di coerenza fra i contenuti dei vari documenti, così da apparire opportuno, come peraltro già in atto in alcune amministrazioni, che la fase di pianificazione degli obiettivi, in particolar modo al livello strategico, sia integrata alla stesura del Piano degli indicatori (che coincide con la Nota integrativa al Bilancio dello Stato per le amministrazioni centrali).

Come già suggerito nella delibera CIVIT n. 172012, "l'anticipazione dell'attività di predisposizione del Piano (in modo che essa coincida con la fase di predisposizione del bilancio di previsione) appare in quest'ottica una soluzione adeguata ad assicurare la massima coerenza fra i contenuti dei due documenti. [...]. L'elaborazione del Piano diviene così un processo che segue il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e termina con la sua approvazione e pubblicazione entro il 31 gennaio".

Si stabilisce, infatti, con il **nuovo comma 1-ter** che il Piano della performance è **predisposto a seguito** della presentazione alle Camere **del Documento di Economia e Finanza** (art. 10, L. n. 196/2009) ed è adottato **in coerenza con le note integrative** al bilancio di previsione (art. 21, L. n. 196/2009), o con il **piano degli indicatori** e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19, del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91.

A tale riguardo, si ricorda che il ciclo della programmazione economica finanziaria e di bilancio, secondo la disciplina prevista dalla legge n. 196/2009, come risultante dall'intervento operato dalla legge 4 agosto 2016, n. 163, prevede che entro il 10 aprile di ogni anno il Ministro dell'economia presenta alle Camere il Documento di economia e finanza (DEF) e che entro il 20 ottobre il Governo presenta alle Camere il disegno di legge di bilancio, che costituisce ora l'unico provvedimento che reca la manovra triennale di finanza pubblica. **La Nota integrativa**, prevista dall'art. 21, comma 11, lettera a) della legge n. 196/2009 completa e arricchisce le informazioni del bilancio e costituisce lo strumento attraverso il quale **ciascun Ministero**, in coerenza con il quadro di riferimento socioeconomico e istituzionale nel quale opera e con le priorità politiche

assegnate, illustra i criteri di formulazione delle previsioni finanziarie in relazione ai programmi di spesa, gli obiettivi da raggiungere e gli indicatori per misurarli.

Inoltre, si ricorda che secondo quanto disposto dall'articolo 19, comma 1, del D. Lgs. n. 91/2011, le amministrazioni pubbliche sono tenute a presentare contestualmente al bilancio di previsione il "**Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio**", documento che in base al comma 3 dello stesso articolo deve essere coerente con il sistema di obiettivi ed indicatori adottati da ciascuna amministrazione ai sensi 9 del D. Lgs. n. 150/2009.

Sotto un profilo formale, le parole "del piano degli indicatori" andrebbero sostituite con "il piano degli indicatori".

Viene infine introdotta la **possibilità per gli enti locali** – in cui continua a rimanere in vigore la disciplina prevista dal Tuel in materia di controlli di gestione – di **unificare la Relazione sulla performance al rendiconto di gestione** (nuovo comma 1-bis).

La disposizione fa salvo quanto già previsto dall'art. 169, co. 3-bis, TUEL, in base al quale gli enti locali deliberano il piano economico di gestione (PEG) in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Nel PEG sono unificati organicamente il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, TUEL e il piano della performance.

Articolo 9 **(Soggetti)**

L'articolo 9 modifica l'articolo 12 del D.Lgs. 150 del 2009 per adeguarlo al mutato assetto di competenze relativo ai **soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance**.

Attualmente, infatti, nonostante sia intervenuto il D.L. 90/2014 e il regolamento adottato con D.P.R. 105/2016, l'articolo 12 individua i seguenti soggetti:

- un organismo centrale, ancora individuato nella CIVIT (poi ridenominata Autorità nazionale anticorruzione)
- gli Organismi indipendenti di valutazione della performance, disciplinati dall'art. 14, D.Lgs. 150/2009;
- l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione;
- i dirigenti di ciascuna amministrazione.

Pertanto, la novella sostituisce il riferimento alla CIVIT con quello del **Dipartimento della funzione pubblica**, che, a decorrere dall'entrata in vigore del D.L. 90/2014, è **titolare delle funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento in materia**, esercitate secondo le previsioni di cui al D.P.R. 105/2016.

In particolare, l'**articolo 3 del D.P.R. 105/2016** individua dettagliatamente le modalità e gli obiettivi con i quali il Dipartimento svolge le **funzioni di coordinamento e di indirizzo** assegnate. In particolare il DFP (comma 1):

- al fine di assicurare l'allineamento delle indicazioni metodologiche in tema di ciclo della performance con quelle relative alla predisposizione dei documenti di programmazione e rendicontazione economico-finanziaria, si raccorda con il Dipartimento della Ragioneria generale del Ministero dell'economia;
- 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;
- 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;
- valorizza le esperienze di valutazione delle amministrazioni pubbliche nell'ambito della Rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, prevista dall'articolo 7 del medesimo decreto;
- acquisisce, a fini ricognitivi, le esperienze in materia realizzate dalle regioni e dagli enti locali.

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;
- promuove la razionalizzazione degli OIV al fine di contenerne il numero ed accrescerne la funzionalità;
- 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).

Articolo 10 **(Autorità nazionale anticorruzione)**

L'**articolo 10** novella l'articolo 13 del D.Lgs. n. 150/2009, disposizione istitutiva della ex Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit), successivamente trasformata in **Autorità nazionale anticorruzione** (Anac).

Le modifiche sono dirette ad aggiornare il testo della disposizione alle novità relative all'assetto organizzativo e funzionale dell'Autorità, che sono state già introdotte nell'ordinamento con altri provvedimenti normativi. Si tratta, pertanto, prevalentemente di interventi di manutenzione normativa.

In sintesi, merita ricordare che 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. Come noto, tali funzioni sono state riordinate con il più volte citato D.P.R. 105/2016.

Innanzitutto, si sostituisce nel testo l'espressione Autorità a quella di "Commissione", ancora vigente. Inoltre, viene eliminato, ai commi 1, 3, 4 e

6 ogni riferimento agli originari poteri di indirizzo, coordinamento e controllo della performance, che sono già stati trasferiti al Dipartimento della funzione pubblica.

Inoltre, il comma 1), **lettera f)**, che novella il comma 4 dell'articolo 13 elimina il riferimento alla possibilità per l'Anac di determinare i contingenti di personale di cui avvalersi entro il limite di 30 unità, nonché di avvalersi, previo accordo, del personale e delle strutture dell'ARAN.

Tali disposizioni risultano ormai superate alla luce del nuovo ordinamento dell'Autorità che ha assorbito le funzioni e le risorse dell'ex Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture.

Sotto il profilo formale, le parole “sui temi” non dovrebbero essere oggetto di abrogazione.

Il comma 1), **lettera h)**, sostituisce il comma 12 dell'art. 13 del decreto, eliminando la previsione di un DPCM di raccordo tra le attività dell'Anac e quelle delle altre agenzie di valutazione.

Si ricorda, in proposito che l'art. 7 del DPR 105/2016 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.

Inoltre, la riformulazione del comma conferma che l'indirizzo e il **coordinamento del 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**).

Al riguardo, si ricorda che le competenze relative alla valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca sono state trasferite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) all'ANVUR con l'art. 60, co. 2, del D.L. 69/2013 (L. 98/2013) che, a tal fine, ha inserito un apposito, secondo, periodo nel co. 12 dell'art. 13 del d.lgs. 150/2009.

In base allo stesso secondo periodo del citato co. 12 dell'art. 13 del d.lgs. 150/2009, l'attività dell'ANVUR doveva svolgersi nel rispetto dei principi generali indicati nell'art. 3 e in conformità ai poteri di indirizzo della CIVIT, di cui al co. 5 dello stesso art. 13.

Successivamente, peraltro, l'art. 19, co. 9-10, del D.L. 90/2014 (L. 114/2014) ha previsto il trasferimento al Dipartimento della funzione pubblica delle funzioni dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), subentrata alla CIVIT, in materia di misurazione e valutazione della *performance* di cui, fra gli altri, all'art. 13 del D.lgs. 150/2009. A seguito di ciò, dunque, è cambiato l'interlocutore di indirizzo anche dell'ANVUR.

Ancora in seguito, l'art. 8, co. 1, lett. c), del DPR 105/2016, che ha disciplinato le funzioni del Dipartimento della funzione pubblica in materia di misurazione e valutazione della *performance*, ha abrogato il co. 5 dell'art. 13 del d.lgs. 150/2013.

Il testo in commento viene ora adeguato alle intervenute modifiche dell'assetto generale del sistema di valutazione delle pubbliche amministrazioni, richiamando (solo), per lo svolgimento dell'attività dell'ANVUR, il rispetto delle disposizioni dello stesso D.Lgs. 150/2009.

In relazione alla formulazione del testo, sarebbe opportuno esplicitare che l'ANVUR esercita funzioni di "indirizzo e coordinamento" del sistema di valutazione delle attività amministrative degli enti indicati.

Al riguardo, si ricorda, infatti, che l'**art. 2, co. 138-142, del D.L. 262/2006 (L. 286/2006)**, istituendo l'ANVUR, le ha attribuito, tra le altre, la funzione di **indirizzo e coordinamento delle attività di valutazione demandate ai nuclei di valutazione interna degli atenei e degli enti di ricerca.**

A loro volta, i **nuclei di valutazione interna degli atenei** sono stati istituiti, secondo le prescrizioni dell'art. 5, co. 22, della L. 537/1993, con il compito di verificare, mediante analisi comparative dei costi e dei rendimenti, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa, oltre che la corretta gestione delle risorse pubbliche e la produttività della ricerca e della didattica. Il ruolo e le funzioni di tali organismi sono stati successivamente rafforzati con le disposizioni della **L. 370/1999**, il cui **art. 1** ha previsto, fra l'altro, che il **nucleo di valutazione di ateneo esplica funzioni di valutazione interna della gestione amministrativa.**

Da ultimo, l'**art. 2, co. 1, lett. r)**, della **L. 240/2010** ha disposto che i **nuclei svolgono** anche, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, **le funzioni dell'organismo di valutazione della performance di cui all'art. 14 del D.lgs. 150/2009** al fine di promuovere il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale.

Le funzioni di indirizzo dell'ANVUR nei confronti dei nuclei di valutazione degli atenei e degli enti di ricerca, ad eccezione di quelle loro affidate dalle istituzioni di appartenenza, sono state ribadite, da ultimo, dall'art. 3, co. 1, lett. c), del **DPR 76/2010**, recante regolamento concernente la struttura e il funzionamento dell'Agenzia. In particolare, quest'ultimo ha previsto il raccordo dell'attività dell'ANVUR con quella di valutazione interna svolta dai nuclei e il confronto con questi ultimi sulla definizione di criteri, metodi ed indicatori.

Il ruolo di indirizzo e coordinamento svolto dall'ANVUR risulta peraltro evidente nelle [Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane](#) e nelle [Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance degli enti pubblici di ricerca](#) pubblicate dalla stessa ANVUR nel maggio 2015, le cui versioni definitive sono state approvate con la delibera n. 103 del 20 luglio 2015.

Articolo 11 ***(Organismi indipendenti di valutazione della performance)***

L'**articolo 11** introduce modifiche all'articolo 14 del D.Lgs. 150 del 2009, relativo agli **organismi indipendenti di valutazione (OIV)**, principalmente finalizzate a recepire nel testo le novità introdotte con l'art. 19, co. 10, del D.L. 90/2014 e con il D.P.R. 105/2016.

In particolare, l'**articolo 6 del DPR 105/2016** reca una **revisione** delle **funzioni** svolte dagli **organismi indipendenti della valutazione** secondo anche quanto previsto dall'articolo 19, comma 10, del D.L. 90/2014 (che ha disposto, appunto, una revisione dei richiamati organismi), 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 spetta (**comma 2**):

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

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 che ogni OIV è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 componenti, si dispone che i componenti siano nominati da ciascuna amministrazione (singolarmente o in forma associata) solamente tra soggetti iscritti all'Elenco. A tale Elenco possono essere iscritti i soggetti in possesso dei **requisiti individuati con uno specifico decreto** del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione che è stato di recente emanato (D.M. 2 dicembre 2016).

L'articolo 2 del DM citato prevede che l'iscrizione può essere chiesta esclusivamente dai soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

a) generali:

1. essere cittadino italiano o di uno degli Stati membri dell'Unione europea;
2. godere dei diritti civili e politici;

3. non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti giudiziari iscritti nel casellario giudiziale;

b) di competenza ed esperienza:

1. essere in possesso di diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica o laurea magistrale;

2. essere in possesso di comprovata esperienza professionale di almeno cinque anni, maturata presso pubbliche amministrazioni o aziende private, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nella pianificazione, nel controllo di gestione, nella programmazione finanziaria e di bilancio e nel risk management;

c) di integrità:

1. non essere stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal libro secondo, titolo II, capo I del codice penale;

2. non aver riportato condanna nei giudizi di responsabilità contabile e amministrativa per danno erariale;

3. non essere stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'OIV prima della scadenza del mandato;

4. non essere stati destinatari, quali dipendenti pubblici, di una sanzione disciplinare superiore alla censura.

Il comma 1, lettera *a*), aggiunge al comma 1 dell'articolo 14 la previsione in base alla quale il DPF assicura la corretta istituzione e composizione degli organismi indipendenti di valutazione, in coerenza con le previsioni dell'art. 3, co. 3, del DPR 105 del 2016, che intesta al Dipartimento un ruolo di indirizzo e coordinamento nei confronti degli OIV (si v. *supra*).

Con la lettera *b*), che introduce i nuovi commi 2-bis e 2-ter all'articolo 14, si stabilisce, con una disposizione parzialmente innovativa, che **l'organismo indipendente di valutazione è costituito, di norma, in forma collegiale** con tre componenti, attribuendo al **DFP** il compito di definire **i criteri** sulla base dei quali le amministrazioni possono istituire **l'organismo in forma monocratica**, nonché i casi in cui sono istituiti **organismi in forma associata** tra più amministrazioni.

Infatti, anche il DPR 105/2016, così come il testo originario del D.Lgs. 150/2009, prevede che l'OIV può essere costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 componenti.

Le amministrazioni, nella scelta dei componenti dell'OIV istituito in forma collegiale, favoriscono il rispetto dell'equilibrio di genere. Eventuali deroghe al suddetto principio possono essere ammesse solo se adeguatamente motivate (art. 7, co. 7).

Inoltre il DM 2 dicembre 2016 prevede che le amministrazioni possono costituire l'OIV in forma associata in relazione alla natura delle funzioni svolte,

all'ambito territoriale di competenza ovvero con l'amministrazione che svolge funzioni di indirizzo, controllo o vigilanza (art. 7, co. 4).

La lettera c) interviene sui **compiti degli OIV**, come descritti dall'articolo 14, co. 4, del D.Lgs. 150 del 2009, apportandovi alcune **integrazioni**.

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.

In particolare:

- si esplicita che l'OIV, nel monitorare il funzionamento complessivo del sistema, può formulare **proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi**;
- si precisa altresì che le criticità riscontrate devono essere comunicate anche al DFP;
- si prevede che la **relazione sulla performance** può essere validata solo a condizione che la stessa sia **redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione** ai cittadini e agli altri utenti finali;
- si stabilisce più in generale che gli OIV esercitano i compiti attribuiti (in particolare, la validazione della relazione sulla performance), **tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini** o degli altri utenti finali per i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle **indagini svolte dalle agenzie esterne** di valutazione e dei dati e delle **elaborazioni fornite dall'amministrazione**, nel rispetto delle modalità stabilite nel sistema della performance (nuovo comma 4-bis).

Sulle incompatibilità dei componenti degli OIV, resta fermo quanto stabilito dal vigente comma 8 dell'art. 14, ai sensi del quale i componenti dell'OIV non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione. A tale riguardo, si aggiunge il **divieto di nominare propri dipendenti quali componenti dell'OIV**.

Infine la novella **introduce l'articolo 14-bis** del D.Lgs. 150 del 2009 sull'**Elenco nazionale dei componenti degli OIV**.

In coerenza con quanto stabilito ai sensi dell'art. 19, co. 10, D.L. 90/2014, la disposizione prevede che il DPF tiene e aggiorna l'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione, secondo le modalità indicate nel decreto adottato ai sensi dell'art. 19, co. 10, D.L. 90/2014.

Ai sensi del DM 2 dicembre 2016, l'Elenco nazionale è gestito attraverso una piattaforma online e pubblicato in una sezione dedicata del sito internet del Portale della performance del Dipartimento con effetti di pubblicità legale (art. 1, co. 5).

Si stabilisce, inoltre, che la nomina dell'organismo indipendente di valutazione è effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, tra gli iscritti all'elenco, e si introduce l'obbligo di **previa procedura selettiva pubblica**.

In realtà, già il DM 2 dicembre 2016 stabilisce che l'iscrizione all'Elenco nazionale è condizione necessaria per la partecipazione alle procedure comparative di nomina degli OIV istituiti presso amministrazioni, agenzie ed enti statali, anche ad ordinamento autonomo (art. 1, co. 2).

Si conferma che la durata dell'incarico di componente dell'Organismo indipendente di valutazione è di **tre anni**, rinnovabile una sola volta presso la stessa amministrazione, e si introduce l'obbligo di **procedura selettiva pubblica anche per il rinnovo**.

Il citato **DM 2 dicembre 2016** stabilisce (articolo 7) che i componenti dell'OIV sono nominati, solo tra i soggetti iscritti nell'Elenco nazionale da almeno sei mesi, per una durata coerente con il termine triennale di validità dell'iscrizione all'Elenco. L'incarico non è prorogabile ed è rinnovabile una sola volta, previa procedura comparativa.

Stabilisce, inoltre, che l'incarico cessa immediatamente al venir meno dei requisiti per l'iscrizione nell'Elenco, ovvero in caso di decadenza o cancellazione dall'Elenco nazionale ovvero in caso di mancato rinnovo dell'iscrizione all'Elenco medesimo. In tale quadro, le amministrazioni pubblicano nell'apposita sezione del Portale della performance gli avvisi di selezione comparativa e i relativi esiti.

Ai sensi del decreto, l'incarico di **Presidente di OIV o titolare di OIV monocratico** può essere affidato esclusivamente a soggetti in possesso di determinati requisiti.

La scadenza del componente dell'organo politico amministrativo non comporta la decadenza dall'incarico del componente dell'OIV. L'eventuale revoca dell'incarico di componente dell'OIV prima della scadenza deve essere adeguatamente motivata.

Al fine di evitare incertezze interpretative e di ricondurre ad una fonte unitaria la disciplina degli OIV, andrebbe valutata l'opportunità di un coordinamento tra le previsioni contenute nel DPR 105 del 2016 e quelle di cui all'art. 14, del D.Lgs. 150/2009, come novellato dallo schema di decreto in esame, con particolare riguardo alle previsioni che presentano difformità.

Articolo 12 *(Norme per gli enti territoriali)*

L'**articolo 12** modifica l'articolo 16 del decreto legislativo n. 150/2009, che disciplina l'**applicazione** dei precedenti articoli del decreto **agli enti territoriali** e agli enti del **Servizio sanitario nazionale**.

Per finalità di coordinamento, viene in primo luogo abrogato il comma 1, dell'articolo 16 che prevede l'applicazione diretta agli enti territoriali delle disposizioni del decreto legislativo sulla trasparenza, soppresse a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 33/2013, che ha dettato la disciplina generale in materia.

Viene confermato che le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3 (principi generali), 4 (ciclo di gestione della *performance*), 5, comma 2 (caratteristiche degli obiettivi), 7 (sistema di misurazione e valutazione della *performance*), 9 (ambiti di misurazione e valutazione della *performance* individuale) e 15, comma 1 (obiettivi generali dell' organo di indirizzo politico-amministrativo).

Non sono peraltro richiamate alcune disposizioni riferite agli enti territoriali introdotte dal decreto in esame, quali l'articolo 5, commi 01, 1, 1-bis e 1-ter, relative agli obiettivi generali e specifici, e l'articolo 10, comma 1-bis, relativo al Piano della performance,

Viene specificato che l'obbligo di adeguamento delle regioni comprende gli enti regionali e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale (comma 2).

Viene infine soppressa la disciplina transitoria del comma 3, in quanto ora contenuta nell'articolo 18, comma 2, dello schema di decreto.

Si ricorda che l'art. 18 prevede che le regioni e gli enti locali sono chiamati ad adeguare i propri ordinamenti (secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati dal provvedimento in esame), entro 6 mesi dall'entrata in vigore del decreto.

Nelle more dell'adeguamento, si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del decreto.

Decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste dal decreto legislativo in esame fino all'emanazione della nuova disciplina regionale e locale.

Articolo 13

(Criteri per la differenziazione delle retribuzioni e partecipazione di cittadini e utenti alla misurazione delle performance organizzative)

L'articolo 13 introduce un nuovo sistema di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, attraverso la modifica dell'articolo 19 del decreto legislativo n.150 del 2009. In particolare, si prevede che spetti al **contratto collettivo nazionale**, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo n.165/2001¹, stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare la performance (organizzativa e individuale) e fissare i criteri idonei a garantire che alla significativa diversificazione dei giudizi² corrisponda una effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati. Per i dirigenti il criterio di attribuzione dei premi è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.

L'articolo 19 del decreto legislativo n. 150 del 2009 attualmente prevede che in ogni amministrazione l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale (dirigenziale e non dirigenziale). In ogni graduatoria **il personale è distribuito in differenti livelli di performance** in modo che:

a) il 25 per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

¹ L'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo n.165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance e destinando a tal fine, al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

² La disposizione richiama, al riguardo, l'articolo 9, comma 1, lettera d), del decreto legislativo n.150/2009, il quale prevede che 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 (oltre che agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate) anche "alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi" (lettera d)).

b) il 50 per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

c) il restante 25 per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio di cui al comma 2, con riferimento alla retribuzione di risultato.

La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del venticinque per cento di cui alla lettera a) in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere b) o c). La contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.

Le distribuzioni nei tre livelli di performance non si applicano se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a quindici e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a cinque. In ogni caso, deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente.

L'**articolo 13** in esame, inoltre, prevede la **partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali al processo di misurazione delle performance organizzative**, attraverso l'introduzione dell'articolo 19-bis del decreto legislativo n.150 del 2009.

La partecipazione può avvenire sia attraverso **comunicazioni dirette** all'Organismo indipendente di valutazione, sia attraverso i **sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione di cittadini e utenti** che ciascuna amministrazione deve adottare, favorendo la più ampia partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi.

Alla misurazione delle performance organizzative partecipano anche gli **utenti interni alle amministrazioni**, in relazione ai servizi strumentali e di supporto, secondo modalità individuate dall'Organismo indipendente di valutazione.

Si ricorda che ai sensi dell'**articolo 8 del decreto legislativo n.150/2009** (di cui la disposizione in esame richiama le lettere c) ed e)) 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.

Infine, si prevede che i risultati della rilevazione del grado di soddisfazione di cittadini e utenti siano pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione e siano valutati dall'Organismo indipendente di valutazione ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e, in particolare, ai fini della **validazione della Relazione sulla performance**.

Si ricorda che ai sensi dell'**articolo 14, comma 4, lettera c)**, del decreto legislativo n. 150 del 2009, l'Organismo indipendente di valutazione della performance "valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione".

Articoli 14-16

(Disposizioni di coordinamento con la nuova disciplina sui criteri per la differenziazione delle retribuzioni)

Gli **articoli 14, 15 e 16** adeguano la disciplina sul **bonus annuale delle eccellenze**, sulle **progressioni economiche** e sulle **progressioni di carriera** (di cui, rispettivamente, agli articoli 21, 23 e 24, del decreto legislativo n.150/2009) alle modifiche che l'articolo 13 del provvedimento in esame apporta all'articolo 19 del decreto legislativo n.150/2009, in relazione ai nuovi criteri previsti per la differenziazione delle retribuzioni.

In particolare, si prevede:

- che ogni amministrazione pubblica, nell'ambito delle risorse destinate dal contratto collettivo nazionale al merito e al miglioramento della performance, può attribuire un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza³ (**articolo 14**);
- l'abrogazione delle disposizioni (articolo 23, comma 3 e articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n.150 del 2009) che attualmente prevedono che la collocazione nella fascia di merito alta, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche (**articolo 15**) e di carriera (**articolo 16**).

³ L'articolo 21 del decreto legislativo n.150 del 2009 attualmente prevede che il bonus per le eccellenze venga assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del cinque per cento del personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta. 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.

Articolo 17

(Norme per gli enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale)

L'**articolo 17** modifica i meccanismi di distribuzione delle risorse destinate alla **remunerazione della performance presso le regioni, gli enti regionali, il Servizio sanitario nazionale e gli enti locali**, in coerenza con le modifiche che l'articolo 13 del provvedimento in esame apporta all'articolo 19 del decreto legislativo n.150/2009.

A tal fine si prevede che tali enti adeguino i propri ordinamenti ai nuovi criteri previsti per la differenziazione delle retribuzioni, abrogando le disposizioni i commi 2, 3, 4 e 5 dell'articolo 31 del decreto legislativo n.150 del 2009 che, per taluni aspetti, si differenziavano rispetto alla disciplina generale prevista per le pubbliche amministrazioni statali.

La disposizione in commento modifica l'**articolo 31 del decreto legislativo n.150 del 2009**, il quale attualmente non prevede che regioni, altri enti regionali, enti locali e SSN, adeguino i propri ordinamenti alla disciplina di cui all'articolo 19 del decreto legislativo n.150 del 2009, relativa ai criteri per la differenziazione delle retribuzioni. L'articolo 31 stabilisce, tuttavia, che tali enti devono comunque prevedere che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre⁴.

Viene, poi, espressamente previsto (articolo 31, comma 3) che tali enti, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzano (adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti) gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), ossia il **bonus annuale delle eccellenze** e il **premio annuale per l'innovazione**.

Si osserva che l'abrogazione del comma 3 dell'articolo 31 del decreto legislativo n.150 del 2009 comporterebbe il venir meno della possibilità per regioni, altri enti regionali, enti locali e SSN, di assegnare il bonus annuale delle eccellenze e il premio annuale per l'innovazione. Nel caso in cui si

⁴ Viene tuttavia espressamente fatto salvo quanto previsto all'articolo 19, comma 6, ossia che le distribuzioni nei tre livelli di performance non si applicano se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a quindici e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a cinque (fermo restando, peraltro, che deve essere comunque garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente).

volesse mantenere ferma tale possibilità occorre pertanto escludere l'abrogazione di tale comma.

Articoli 18 e 19

(Disposizioni transitorie e finali e clausola di invarianza finanziaria)

L'**articolo 18**, prevede una norma transitoria volta a specificare che alla data di entrata in vigore del decreto legislativo **rimangono in carica** i componenti degli OIV per i quali non è ancora cessato l'incarico e, comunque, non oltre **3 anni dalla nomina**.

Le regioni e gli enti locali sono chiamati ad adeguare i propri ordinamenti (secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati dal provvedimento in esame), entro **6 mesi** dall'entrata in vigore del decreto.

L'articolo 12 modifica l'**articolo 16 del decreto legislativo n. 150/2009**, che disciplina l'applicazione dei precedenti articoli del decreto agli enti territoriali e agli enti del Servizio sanitario nazionale.

Per finalità di coordinamento, viene in primo luogo abrogato il comma 1, dell'articolo 16 che prevede l'applicazione diretta agli enti territoriali delle disposizioni del decreto legislativo sulla trasparenza, soppresse a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 33/2013, che ha dettato la disciplina generale in materia.

Viene confermato che le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3 (principi generali), 4 (ciclo di gestione della performance), 5, comma 2 (caratteristiche degli obiettivi), 7 (sistema di misurazione e valutazione della performance), 9 (ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale) e 15, comma 1 (obiettivi generali dell'organo di indirizzo politico-amministrativo).

L'articolo 17 modifica i meccanismi di distribuzione delle risorse destinate alla remunerazione della *performance* presso le regioni, gli enti regionali, il Servizio sanitario nazionale e gli enti locali, in coerenza con le modifiche che l'articolo 13 del provvedimento in esame apporta all'articolo 19 del decreto legislativo n.150/2009.

A tal fine si prevede che tali enti adeguino i propri ordinamenti ai nuovi criteri previsti per la differenziazione delle retribuzioni, abrogando i commi 2, 3, 4 e 5 **dell'articolo 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009** che, per taluni aspetti, si differenziavano rispetto alla disciplina generale prevista per le pubbliche amministrazioni statali.

Nelle **more dell'adeguamento**, si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del decreto.

Decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste dal decreto legislativo in esame fino all'emanazione della nuova disciplina regionale e locale.

In base all'**articolo 19**, all'attuazione delle disposizioni del decreto si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, **senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica**.

TESTO A FRONTE

**TESTO A FRONTE TRA IL D.LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150 E LE
MODIFICHE PREVISTE DALL' A.G. 391**

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
Art. 3	
<i>Principi generali</i>	
<p>1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p>2. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13.</p>	<p align="right"><i>Art. 1, co. 1, lett. a)</i></p> <p>2. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità indicate nel presente Titolo e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.</p>
<p>3. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p>4. Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.</p>	<p><i>Identico</i></p> <p align="right"><i>Art. 1, co. 1, lett. b)</i></p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>5. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.</p>	<p>5. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 1, co. 1, lett. c)</i></p> <p>5-bis. La valutazione negativa, resa nel rispetto delle disposizioni del presente decreto, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.</p>
<p>6. Fermo quanto previsto dall' articolo 13, dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p>Art. 4</p> <p><i>Ciclo di gestione della performance</i></p>	<p><i>Art. 2, co. 1, lett. a)</i></p>
<p>1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p>2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:</p> <p>a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;</p>	<p style="text-align: right;"><i>Art. 2, co. 1, lett. a)</i></p> <p>2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:</p> <p>a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale;</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;</p> <p>c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;</p> <p>d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;</p> <p>e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;">Art. 5 <i>Obiettivi e indicatori</i></p>	<p style="text-align: right;"><i>Art. 2, co. 1, lett.f)</i></p> <p>f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 3, co. 1, lett. a)</i></p> <p>01. Gli obiettivi si articolano in:</p> <p>a) obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;</p> <p>b) obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione, individuati, in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nel Piano della performance di cui all'articolo 10.</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 3, co. 1, lett. b)</i></p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>1. Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.</p>	<p>1. Gli obiettivi di cui al comma 01, lettera a), sono determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. Per gli enti territoriali, il decreto di cui al primo periodo è adottato previa intesa in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131. Gli obiettivi di cui al comma 01, lettera b), sono programmati, in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. Nelle more dell'adozione delle linee guida di determinazione degli obiettivi generali, ogni pubblica amministrazione programma e definisce i propri obiettivi, secondo i tempi stabiliti per l'adozione del Piano di cui all'articolo 10, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento.</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 3, co. 1, lett. c)</i></p> <p>1-bis. Nel caso di gestione associata di funzioni da parte degli enti locali, su base volontaria ovvero obbligatoria ai sensi dell'articolo 14 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, gli obiettivi specifici relativi all'espletamento di tali funzioni sono definiti unitariamente.</p> <p>1-ter. Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa.</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>2. Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.</p> <p style="text-align: center;">Art. 6</p> <p style="text-align: center;"><i>Monitoraggio della performance</i></p> <p>1. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.</p>	<p><i>Identico</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 4, co. 1, lett. a)</i></p> <p>1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche avvalendosi delle 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 la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio 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</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>2. Ai fini di cui al comma 1, gli organi di indirizzo politico-amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.</p> <p style="text-align: center;">Art. 7</p> <p style="text-align: center;"><i>Sistema di misurazione e valutazione della performance</i></p> <p>1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.</p> <p>2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:</p> <p>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;</p> <p>b) dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;</p> <p>c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.</p>	<p>vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 4, co. 1, lett. b)</i></p> <p>Abrogato</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 5, co. 1, lett. a)</i></p> <p>1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.</p> <p><i>Identico</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 5, co. 1, lett. b)</i></p> <p>b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9;</p> <p>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</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p style="text-align: center;">Art. 8</p> <p style="text-align: center;"><i>Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa</i></p> <p>1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:</p> <p>a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;</p> <p>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;</p> <p>c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;</p> <p>d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;</p> <p>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;</p> <p>f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione</p>	<p>stabilito dagli articoli 8 e 19-bis.</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 5, co. 1, lett. c)</i></p> <p>2-bis. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.</p> <p><i>Identico</i></p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>dei tempi dei procedimenti amministrativi;</p> <p>g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;</p> <p>h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.</p> <p style="text-align: center;">Art. 9</p> <p style="text-align: center;"><i>Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale</i></p> <p>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</p> <p>a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;</p> <p>b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;</p> <p>c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;</p> <p>d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.</p>	<p style="text-align: right;"><i>Art. 6, co. 1</i></p> <p>1-bis. Le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica.</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 7, co. 1, lett. a)</i></p> <p>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, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7, è collegata:</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 7, co. 1, lett. b)</i></p> <p>a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;</p> <p><i>Identica</i></p> <p><i>Identica</i></p> <p><i>Identica</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 7, co. 1, lett. c)</i></p> <p>1-bis. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>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:</p> <p>a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;</p> <p>b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.</p> <p>3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.</p> <p style="text-align: center;">Art. 10</p> <p style="text-align: center;"><i>Piano della performance e Relazione sulla performance</i></p> <p>1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:</p> <p>a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi</p>	<p>165, è collegata altresì al raggiungimento di specifici obiettivi, definiti nel contratto individuale, e di quelli individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione, nonché nel Piano della performance.</p> <p><i>Identico</i></p> <p><i>Identico</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 8, co. 1, lett. a)</i></p> <p>1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 8, co. 1, lett. b)</i></p> <p>a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>indicatori;</p> <p>b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, 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.</p> <p>[2. (Abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105)]</p> <p>[3. (Abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105)]</p> <p>[4. (Abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105)]</p>	<p>riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 8, co. 1, lett. c)</i></p> <p>b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, 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.</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 8, co. 1, lett. d)</i></p> <p>1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3 bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.</p> <p>1-ter. Il Piano della performance di cui al comma 1, lettera a) è predisposto a seguito della presentazione alle Camere del Documento di Economia e Finanza, di cui all'articolo 10 della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Piano delle Performance è adottato in coerenza con le note integrative di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o del piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19, del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91.</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.</p> <p style="text-align: center;">Art. 12 <i>Soggetti</i></p> <p>1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono:</p> <p>a) un organismo centrale, denominato: «Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche», di cui all'articolo 13;</p> <p>b) gli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14;</p> <p>c) l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione;</p> <p>d) i dirigenti di ciascuna amministrazione.</p> <p style="text-align: center;">Art. 13 <i>Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche</i></p> <p>1. In attuazione dell'articolo 4, comma 2, lettera f), della legge 4 marzo 2009, n. 15, è istituita la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di</p>	<p><i>Identico</i></p> <p>1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono:</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 9, co. 1</i></p> <p>a) il Dipartimento della funzione pubblica titolare delle funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento, esercitate secondo le previsioni del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto-legge n. 90 del 2014;</p> <p><i>Identica</i></p> <p><i>Identica</i></p> <p><i>Identica</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 10, co. 1, lett. a) e lett. b)</i></p> <p style="text-align: center;">Art. 13 <i>Autorità nazionale anticorruzione</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 10, co. 1, lett. c)</i></p> <p>1. La Commissione istituita in attuazione dell'articolo 4, comma 2, lettera f), della legge 4 marzo 2009, n. 15, e ridenominata Autorità Nazionale anticorruzione ai sensi</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>seguito denominata «Commissione», che opera in posizione di indipendenza di giudizio e di valutazione e in piena autonomia, in collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e con il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ed eventualmente in raccordo con altri enti o istituzioni pubbliche, con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione, di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale, informando annualmente il Ministro per l'attuazione del programma di Governo sull'attività svolta.</p> <p>2. Mediante intesa tra la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'Anci, l'Upi e la Commissione sono definiti i protocolli di collaborazione per la realizzazione delle attività di cui ai commi 5, 6 e 8.</p> <p>3. L'Autorità è organo collegiale composto dal presidente e da quattro componenti scelti tra esperti di elevata professionalità, anche estranei all'amministrazione, con comprovate competenze in Italia e all'estero, sia nel settore pubblico che in quello privato, di notoria indipendenza e comprovata esperienza in materia di contrasto alla corruzione, di management e misurazione della performance, nonché di gestione e valutazione del personale. Il presidente e i componenti sono nominati, tenuto conto del principio delle pari opportunità di genere, con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, previo parere favorevole delle Commissioni parlamentari competenti espresso a maggioranza dei due terzi dei componenti. Il presidente è nominato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la</p>	<p>dell'articolo 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'articolo 19 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, opera in posizione di indipendenza di giudizio e di valutazione e in piena autonomia, in collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e con il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ed eventualmente in raccordo con altri enti o istituzioni pubbliche, con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione, di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale, informando annualmente il Ministro per l'attuazione del programma di Governo sull'attività svolta.</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 10, co. 1, lett. d)</i></p> <p>2. Mediante intesa tra la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'Anci, l'Upi e l'Autorità sono definiti i protocolli di collaborazione per la realizzazione delle attività di cui ai commi 5, 6 e 8.</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 10, co. 1, lett. e)</i></p> <p>3. L'Autorità è organo collegiale composto dal presidente e da quattro componenti scelti tra esperti di elevata professionalità, anche estranei all'amministrazione, con comprovate competenze in Italia e all'estero, sia nel settore pubblico che in quello privato, di notoria indipendenza e comprovata esperienza in materia di contrasto alla corruzione, di management e misurazione della performance, nonché di gestione e valutazione del personale. Il presidente e i componenti sono nominati, tenuto conto del principio delle pari opportunità di genere, con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, previo parere favorevole delle Commissioni parlamentari competenti espresso a maggioranza dei due terzi dei componenti. Il presidente è nominato su proposta del Ministro</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>semplificazione, di concerto con il Ministro della giustizia e il Ministro dell'interno; i componenti sono nominati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione. Il presidente e i componenti dell'Autorità non possono essere scelti tra 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 la nomina e, in ogni caso, non devono avere interessi di qualsiasi natura in conflitto con le funzioni dell'Autorità. I componenti sono nominati per un periodo di sei anni e non possono essere confermati nella carica.</p> <p>4. La struttura operativa della Commissione è diretta da un Segretario generale nominato con deliberazione della Commissione medesima tra soggetti aventi specifica professionalità ed esperienza gestionale-organizzativa nel campo del lavoro pubblico. La Commissione definisce con propri regolamenti le norme concernenti il proprio funzionamento e determina, altresì, i contingenti di personale di cui avvalersi entro il limite massimo di 30 unità. Alla copertura dei posti si provvede esclusivamente mediante personale di altre amministrazioni in posizione di comando o fuori ruolo, cui si applica l'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, o mediante personale con contratto a tempo determinato. Nei limiti delle disponibilità di bilancio la Commissione può avvalersi di non più di 10 esperti di elevata professionalità ed esperienza sui temi della misurazione e della valutazione della performance e della prevenzione e della lotta alla corruzione, con contratti di diritto privato di collaborazione autonoma. La Commissione, previo accordo con il Presidente dell'ARAN, può altresì avvalersi del personale e delle strutture dell'ARAN. Può inoltre richiedere indagini, accertamenti e relazioni all'Ispettorato per la funzione pubblica.</p> <p>[5. (Abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n.</p>	<p>per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con il Ministro della giustizia e il Ministro dell'interno; i componenti sono nominati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione. Il presidente e i componenti dell'Autorità non possono essere scelti tra 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 la nomina e, in ogni caso, non devono avere interessi di qualsiasi natura in conflitto con le funzioni dell'Autorità. I componenti sono nominati per un periodo di sei anni e non possono essere confermati nella carica.</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 10, co. 1, lett. f)</i></p> <p>4. La struttura operativa dell'Autorità è diretta da un Segretario generale nominato con deliberazione dell'Autorità medesima tra soggetti aventi specifica professionalità ed esperienza gestionale-organizzativa nel campo del lavoro pubblico. L'Autorità definisce con propri regolamenti le norme concernenti il proprio funzionamento e determina, altresì, i contingenti di personale di cui avvalersi entro il limite massimo di 30 unità. Alla copertura dei posti si provvede esclusivamente mediante personale di altre amministrazioni in posizione di comando o fuori ruolo, cui si applica l'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, o mediante personale con contratto a tempo determinato. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Autorità può avvalersi di non più di 10 esperti di elevata professionalità ed esperienza sui temi della misurazione e della valutazione della performance e della prevenzione e della lotta alla corruzione, con contratti di diritto privato di collaborazione autonoma. La Commissione, previo accordo con il Presidente dell'ARAN, può altresì avvalersi del personale e delle strutture dell'ARAN. Può inoltre richiedere indagini, accertamenti e relazioni all'Ispettorato per la funzione pubblica.</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.		
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391	
105)]		
6. La Commissione nel rispetto dell'esercizio e delle responsabilità autonome di valutazione proprie di ogni amministrazione:	<i>Art. 10, co. 1, lett. g)</i>	
[a) (abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105)]	<i>Identico</i>	
[b) (abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105)]		
[c) (abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105)]		
[d) (abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105)]		
e) adotta le linee guida per la predisposizione dei Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11, comma 8, lettera a);		e) adotta le linee guida per la predisposizione dei Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 10, comma 8, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
[f) (abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105)]		
[g) (abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105)]		
[h) (abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105)]		
[i) (abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105)]		
[l) (abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105)]		
m) definisce un programma di sostegno a progetti innovativi e sperimentali, concernenti il miglioramento della performance attraverso le funzioni di misurazione, valutazione e controllo;	<i>Abrogata</i>	
[n) (abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105)]		
[o) (abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105)]		
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.	<i>Abrogata</i>	
[7. (abrogato dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90)]		

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>8. Presso la Commissione è istituita la Sezione per l'integrità nelle amministrazioni pubbliche con la funzione di favorire, all'interno della amministrazioni pubbliche, la diffusione della legalità e della trasparenza e sviluppare interventi a favore della cultura dell'integrità. La Sezione promuove la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche; a tale fine predispone le linee guida del Programma triennale per l'integrità e la trasparenza di cui articolo 11, ne verifica l'effettiva adozione e vigila sul rispetto degli obblighi in materia di trasparenza da parte di ciascuna amministrazione.</p> <p>9. I risultati dell'attività della Commissione sono pubblici. La Commissione assicura la disponibilità, per le associazioni di consumatori o utenti, i centri di ricerca e ogni altro osservatore qualificato, di tutti i dati sui quali la valutazione si basa e trasmette una relazione annuale sulle proprie attività al Ministro per l'attuazione del programma di Governo.</p> <p>10. Dopo cinque anni, dalla data di costituzione, la Commissione affida ad un valutatore indipendente un'analisi dei propri risultati ed un giudizio sull'efficacia della sua attività e sull'adeguatezza della struttura di gestione, anche al fine di formulare eventuali proposte di integrazioni o modificazioni dei propri compiti. L'esito della valutazione e le eventuali raccomandazioni sono trasmesse al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e pubblicate sul sito istituzionale della Commissione.</p> <p>11. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di organizzazione, le norme regolatrici dell'autonoma gestione finanziaria della Commissione e fissati i compensi per i componenti.</p> <p>12. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e</p>	<p>8. Presso l'Autorità è istituita la Sezione per l'integrità nelle amministrazioni pubbliche con la funzione di favorire, all'interno della amministrazioni pubbliche, la diffusione della legalità e della trasparenza e sviluppare interventi a favore della cultura dell'integrità. La Sezione promuove la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche; a tale fine predispone le linee guida del Programma triennale per l'integrità e la trasparenza di cui articolo 11, ne verifica l'effettiva adozione e vigila sul rispetto degli obblighi in materia di trasparenza da parte di ciascuna amministrazione.</p> <p>9. I risultati dell'attività dell'Autorità sono pubblici. L'Autorità assicura la disponibilità, per le associazioni di consumatori o utenti, i centri di ricerca e ogni altro osservatore qualificato, di tutti i dati sui quali la valutazione si basa e trasmette una relazione annuale sulle proprie attività al Ministro per l'attuazione del programma di Governo.</p> <p>10. Dopo cinque anni, dalla data di costituzione, l'Autorità affida ad un valutatore indipendente un'analisi dei propri risultati ed un giudizio sull'efficacia della sua attività e sull'adeguatezza della struttura di gestione, anche al fine di formulare eventuali proposte di integrazioni o modificazioni dei propri compiti. L'esito della valutazione e le eventuali raccomandazioni sono trasmesse al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e pubblicate sul sito istituzionale dell'Autorità.</p> <p>11. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di organizzazione, le norme regolatrici dell'autonoma gestione finanziaria dell'Autorità e fissati i compensi per i componenti.</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 10, co. 1, lett. h)</i></p> <p>12. Il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca di cui al Capo I del decreto legislativo</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>l'innovazione, di concerto con i Ministri competenti, sono dettate disposizioni per il raccordo tra le attività della Commissione e quelle delle esistenti Agenzie di valutazione. Il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca di cui al Capo I del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto dei principi generali di cui all'articolo 3 e in conformità ai poteri di indirizzo della Commissione di cui al comma 5.</p> <p>13. Agli oneri derivanti dal presente articolo pari a due milioni di euro per l'anno 2009 e a 8 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010 si provvede nei limiti dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 4, comma 3, primo periodo, della legge 4 marzo 2009, n. 15. All'attuazione della lettera p) del comma 6 si provvede nell'ambito dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 4, comma 3, secondo periodo, della legge 4 marzo 2009, n. 15, ferme restando le risorse da destinare alle altre finalità di cui al medesimo comma 3 dell'articolo 4.</p> <p style="text-align: center;">Art. 14</p> <p style="text-align: center;"><i>Organismo indipendente di valutazione della performance</i></p> <p>1. Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.</p> <p>2. L'Organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo</p>	<p>31 dicembre 2009, n. 213, è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto del presente decreto.</p> <p><i>Identico</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 11, co. 1, lett. a)</i></p> <p>1. Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance. Il Dipartimento della funzione pubblica assicura la corretta istituzione e composizione degli Organismi indipendenti di valutazione.</p> <p><i>Identico</i></p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.</p> <p>[3. (abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105)]</p> <p>4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:</p> <p>a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;</p> <p>b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13;</p> <p>c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;</p> <p>d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo</p>	<p style="text-align: right;"><i>Art. 11, co. 1, lett. b)</i></p> <p>2-bis. L'Organismo indipendente di valutazione della performance è costituito, di norma, in forma collegiale con tre componenti. Il Dipartimento della funzione pubblica definisce i criteri sulla base dei quali le amministrazioni possono istituire l'Organismo in forma monocratica.</p> <p>2-ter. Il Dipartimento della funzione pubblica individua i casi in cui sono istituiti Organismi in forma associata tra più pubbliche amministrazioni.</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 11, co. 1, lett. c)</i></p> <p>4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:</p> <p>a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;</p> <p>b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, e al Dipartimento della funzione pubblica;</p> <p>c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;</p> <p>d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;</p> <p>e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;</p> <p>f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13;</p> <p>g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;</p> <p>h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.</p> <p>[5. (abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105)]</p> <p>6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli</p>	<p>riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;</p> <p><i>Identica</i></p> <p>f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014;</p> <p>4-bis. Gli Organismi indipendenti di valutazione esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7.</p> <p><i>Identico</i></p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.</p> <p>[7. (abrogato dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105)]</p> <p>8. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.</p> <p>9. Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.</p> <p>10. Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.</p> <p>11. Agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento degli organismi di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse attualmente destinate ai servizi di controllo interno.</p>	<p>8. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra i dipendenti dell'amministrazione interessata o tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.</p> <p><i>Identico</i></p> <p><i>Identico</i></p> <p><i>Identico</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 11, co. 2</i></p> <p style="text-align: center;">Art. 14-bis</p> <p style="text-align: center;"><i>Elenco e durata dei componenti degli OIV</i></p> <p>1. Il Dipartimento della funzione pubblica tiene e aggiorna l'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione, secondo le modalità indicate nel decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto-legge n. 90 del 2014.</p> <p>2. La nomina dell'organismo indipendente di valutazione è effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, tra gli</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p style="text-align: center;">Art. 16</p> <p style="text-align: center;"><i>Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale</i></p> <p>1. Negli ordinamenti delle regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3.</p> <p>2. Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.</p> <p>3. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale.</p> <p style="text-align: center;">Art. 19</p> <p style="text-align: center;"><i>Criteri per la differenziazione delle valutazioni</i></p>	<p>iscritti all'elenco di cui al comma 1, previa procedura selettiva pubblica.</p> <p>3. La durata dell'incarico di componente dell'Organismo indipendente di valutazione è di tre anni, rinnovabile una sola volta presso la stessa amministrazione, previa procedura selettiva pubblica.</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 12</i></p> <p><i>Abrogato</i></p> <p>2. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1. Per l'attuazione delle ulteriori disposizioni di cui al presente decreto, si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata.</p> <p><i>Abrogato</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 13, co. 1</i></p> <p style="text-align: center;">Art. 19</p> <p style="text-align: center;"><i>Criteri per la differenziazione delle valutazioni</i></p> <p>1. Il contratto collettivo nazionale,</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>1. In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del presente decreto, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale.</p> <p>2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:</p> <p>a) il venticinque per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;</p> <p>b) il cinquanta per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;</p> <p>c) il restante venticinque per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.</p> <p>3. Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio di cui al comma 2, con riferimento alla retribuzione di risultato.</p> <p>4. La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del venticinque per cento di cui alla lettera a) del</p>	<p>nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d) corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.</p> <p>2. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>comma 2 in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere b) o c). La contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.</p> <p>5. Il Dipartimento della funzione pubblica provvede al monitoraggio delle deroghe di cui al comma 4, al fine di verificare il rispetto dei principi di selettività e di meritocrazia e riferisce in proposito al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.</p> <p>6. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a quindici e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a cinque. In ogni caso, deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente.</p>	<p style="text-align: right;"><i>Art. 13, co. 2</i></p> <p style="text-align: center;">Art. 19-bis</p> <p style="text-align: center;"><i>Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali</i></p> <p>1. I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo.</p> <p>2. Ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p style="text-align: center;">Art. 21</p> <p style="text-align: center;"><i>Bonus annuale delle eccellenze</i></p> <p>1. E' istituito, nell'ambito delle risorse di cui al comma 3-bis dell'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 57, comma 1, lettera c), del presente decreto, il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta nelle rispettive graduatorie di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a). Il bonus è assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del cinque per cento del personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella predetta fascia di merito alta.</p> <p>2. Nei limiti delle risorse disponibili, la</p>	<p>e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e).</p> <p>3. Gli utenti interni alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dall'Organismo indipendente di valutazione.</p> <p>4. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui ai commi da 1 a 3 sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.</p> <p>5. L'organismo indipendente di valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 14, co. 1</i></p> <p>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.</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>contrattazione collettiva nazionale determina l'ammontare del bonus annuale delle eccellenze.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;">Art. 23 <i>Progressioni economiche</i></p> <p>1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.</p> <p>2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.</p> <p>3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.</p> <p style="text-align: center;">Art. 24 <i>Progressioni di carriera</i></p> <p>1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del</p>	<p style="text-align: right;"><i>Art. 15, co. 1</i></p> <p>1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.</p> <p><i>Identico</i></p> <p>Abrogato</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 16, co. 1</i></p> <p>1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del</p>

D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.	
TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO DALL' A.G. 391
<p>decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.</p> <p>2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.</p> <p>3. La collocazione nella fascia di merito alta, di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera.</p> <p style="text-align: center;">Art. 31</p> <p style="text-align: center;"><i>Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale</i></p> <p>1. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.</p> <p>2. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre. Si applica comunque quanto previsto dall'articolo 19, comma 6.</p>	<p>decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.</p> <p><i>Identico</i></p> <p><i>Abrogato</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 17, co. 1</i></p> <p>1. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.</p> <p><i>Abrogato</i></p>

