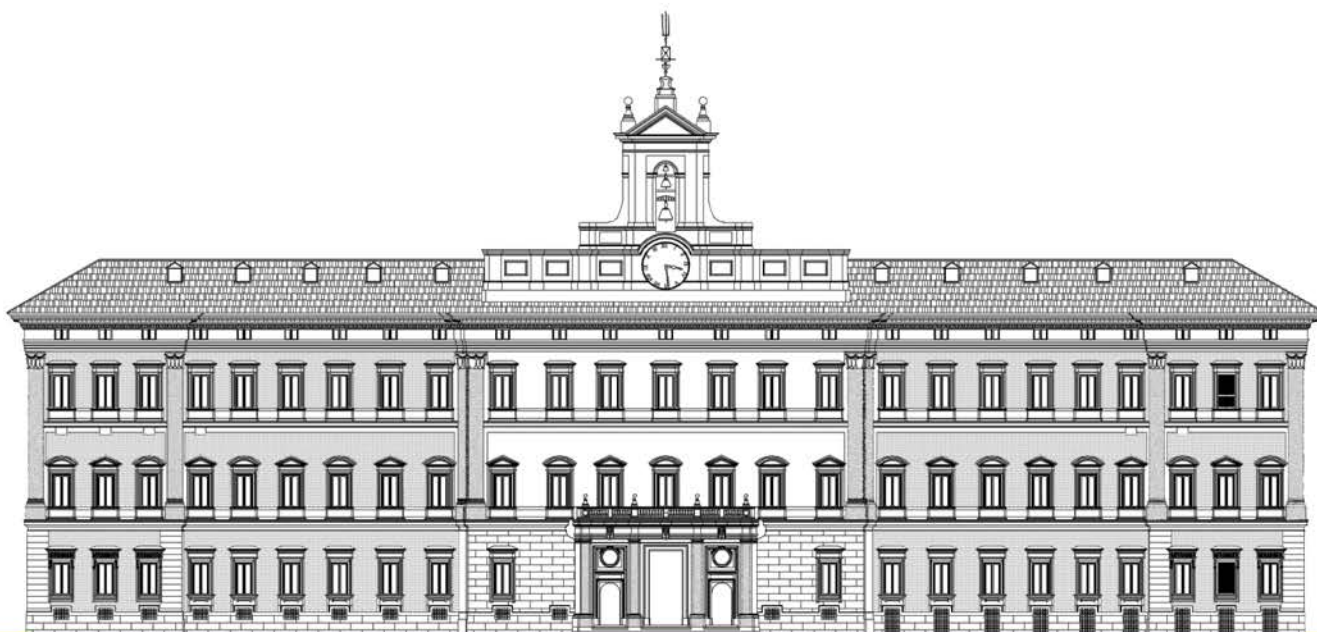




Camera dei deputati

XVII LEGISLATURA



Verifica delle quantificazioni

Modifiche al D.lgs. n. 150/2009, sul sistema di
valutazione dei dipendenti pubblici

(Schema di decreto legislativo n. 391)

N. 519 – 5 aprile 2017



Camera dei deputati

XVII LEGISLATURA

Verifica delle quantificazioni

Modifiche al D.lgs. n. 150/2009, sul sistema di
valutazione dei dipendenti pubblici

(Schema di decreto legislativo n. 391)

N. 519 – 5 aprile 2017

La verifica delle relazioni tecniche che corredano i provvedimenti all'esame della Camera e degli effetti finanziari dei provvedimenti privi di relazione tecnica è curata dal Servizio Bilancio dello Stato.

La verifica delle disposizioni di copertura, evidenziata da apposita cornice, è curata dalla Segreteria della V Commissione (Bilancio, tesoro e programmazione).

L'analisi è svolta a fini istruttori, a supporto delle valutazioni proprie degli organi parlamentari, ed ha lo scopo di segnalare ai deputati, ove ne ricorrano i presupposti, la necessità di acquisire chiarimenti ovvero ulteriori dati e informazioni in merito a specifici aspetti dei testi.

SERVIZIO BILANCIO DELLO STATO – Servizio Responsabile

☎ 066760-2174 / 066760-9455 – ✉ bs_segreteria@camera.it

SERVIZIO COMMISSIONI – Segreteria della V Commissione

☎ 066760-3545 / 066760-3685 – ✉ com_bilancio@camera.it

INDICE

PREMESSA	- 3 -
VERIFICA DELLE QUANTIFICAZIONI	- 4 -
ARTICOLI 1-2.....	- 4 -
OGGETTO E FINALITÀ DELLA VALUTAZIONE E DELLA CERTIFICAZIONE	- 4 -
ARTICOLO 3	- 5 -
OBIETTIVI E INDICATORI	- 5 -
ARTICOLO 4	- 6 -
MONITORAGGIO DELLA <i>PERFORMANCE</i>	- 6 -
ARTICOLI 5-7.....	- 6 -
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	- 6 -
ARTICOLO 8	- 7 -
PIANO DELLA <i>PERFORMANCE</i> E RELAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i>	- 7 -
ARTICOLO 9	- 8 -
SOGGETTI COMPETENTI	- 8 -
ARTICOLO 10	- 9 -
AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE.....	- 9 -
ARTICOLO 11	- 10 -
ORGANISMI INDIPENDENTI DI VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i>	- 10 -
ARTICOLO 12	- 11 -
NORME PER GLI ENTI TERRITORIALI	- 11 -
ARTICOLO 13	- 12 -
CRITERI PER LA DIFFERENZIAZIONE DELLE RETRIBUZIONI E PARTECIPAZIONE DI CITTADINI E UTENTI ALLA MISURAZIONE DELLE <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVE	- 12 -
ARTICOLI 14-16.....	- 13 -
COORDINAMENTO CON LA NUOVA DISCIPLINA SUI CRITERI PER LA DIFFERENZIAZIONE DELLE RETRIBUZIONI.....	- 13 -
ARTICOLO 17	- 14 -
COORDINAMENTO CON LA NUOVA DISCIPLINA SUI CRITERI PER LA DIFFERENZIAZIONE DELLE RETRIBUZIONI.....	- 14 -
ARTICOLI 18-19.....	- 15 -
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI E CLAUSOLA DI INVARIANZA FINANZIARIA	- 15 -

INFORMAZIONI SUL PROVVEDIMENTO

Atto n.	391
Natura dell'atto:	Schema di decreto legislativo
Titolo breve:	Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124
Riferimento normativo:	articoli 16, commi 1, lettera a), e 4, e 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124
Relazione tecnica (RT):	presente
Relatori per le Commissioni di merito:	Ferrari (per la I Commissione); Tinagli (per la XI Commissione)
Gruppo:	PD
Commissione competente:	I (Affari costituzionali) e XI (Lavoro)

PREMESSA

Lo schema di decreto legislativo in esame – adottato in attuazione della delega contenuta nell'articolo 17, comma 1, della legge n. 124/2015 – reca modifiche al D.lgs n. 150/2009, in materia di valutazione dei dipendenti pubblici.

Si rammenta che l'articolo 17, comma 1, lettera r) della legge n. 124/2015 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. L'articolo 23 della legge 124/2015 reca una clausola di neutralità finanziaria

riferita al procedimento di delega nonché un rinvio all'articolo 17, comma 2, della legge n. 196/2009.

Il provvedimento, che reca all'articolo 19 una clausola generale di invarianza finanziaria, è corredato di relazione tecnica.

Si esaminano di seguito le norme considerate dalla relazione tecnica nonché le altre disposizioni che presentano profili di carattere finanziario.

VERIFICA DELLE QUANTIFICAZIONI

ARTICOLI 1-2

Oggetto e finalità della valutazione e della certificazione

La norma modifica l'articolo 3 del D.lgs. n. 150/2009, in materia di principi generali sulla misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*. In particolare, rispetto alla vigente normativa, si prevede che (articolo 1):

- la valutazione sia effettuata secondo modalità indicate nel decreto in esame e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi del D.P.R. n. 105/2016 [articolo 1, comma 1, lettera *a*]);
- il rispetto delle disposizioni in materia di valutazione è condizione necessaria per l'erogazione di premi, ed è anche rilevante per le componenti del trattamento retributivo legate alla produttività, nonché per il riconoscimento delle progressioni economiche, l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e il conferimento degli incarichi dirigenziali [articolo 1, comma 1, lettera *b*]);
- la valutazione negativa rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e della irrogazione del licenziamento disciplinare secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 165/2001 [articolo 1, comma 1, lettera *c*]).

Inoltre, si modifica l'articolo 4 del D.lgs. n. 150/2009 sul ciclo di gestione della *performance*, stabilendo che nella definizione degli obiettivi si tenga conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente come validati nella relazione annuale e che la rendicontazione dei risultati venga estesa anche agli organi di controllo interni (articolo 2).

La **relazione tecnica** afferma che le norme in esame non hanno impatti sulla finanza pubblica.

Al riguardo, non si hanno osservazioni da formulare, considerato il carattere ordinamentale delle disposizioni.

ARTICOLO 3

Obiettivi e indicatori

La norma modifica l'articolo 5 del D.lgs. n. 150/2009, in materia di obiettivi e indicatori. Si introduce la categoria degli obiettivi generali, che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e del livello e qualità dei servizi da garantire ai cittadini. Inoltre, permangono gli obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione individuati nel Piano della *performance*, in base alle rispettive finalità istituzionali [comma 1, lettera *a*]).

Gli obiettivi generali sono determinati con linee guida adottate su base triennale con DPCM, mentre per gli enti territoriali sulla base di intesa in Conferenza unificata. Gli obiettivi specifici sono definiti, anch'essi su base triennale, 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 [comma 1, lettera *b*]).

A fini di semplificazione, si stabilisce [comma 1, lettera *c*]) che, in caso di gestione associata di funzioni da parte degli enti locali, su base volontaria ovvero obbligatoria ai sensi dell'articolo 14 del D.L. n. 78/2010, gli obiettivi specifici relativi all'espletamento di tali funzioni sono definiti unitariamente (cpv. comma 1-*bis*) e che per la continuità dell'azione amministrativa, il ciclo della *performance* debba essere garantito presso tutte le pubbliche amministrazioni anche nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali (cpv. comma 1-*ter*).

La **relazione tecnica** afferma che la norma non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica in quanto le amministrazioni svolgono le attività relative ai nuovi obiettivi introdotti nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Al riguardo, non si hanno osservazioni da formulare, preso atto di quanto affermato dalla relazione tecnica in merito alla possibilità di dare attuazione alle disposizioni nell'ambito delle risorse disponibili.

ARTICOLO 4

Monitoraggio della *performance*

La norma, intervenendo sull'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009:

- prevede che gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV), anche avvalendosi delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verifichino l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e gli eventuali interventi correttivi in corso di esercizio proposti dall'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, che sono inserite nella relazione sulla *performance* e vengono valutate dall'OIV [comma1, lettera a)].
- abroga il comma 2, in cui si prevede che gli organi di indirizzo politico-amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione [comma1, lettera b)].

La **relazione tecnica** afferma che la disposizione non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica in quanto gli OIV svolgono le attività ivi indicate nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Al riguardo, non si hanno osservazioni da formulare, preso atto di quanto affermato dalla relazione tecnica.

ARTICOLI 5-7

Sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale

Le norme modificano l'articolo 7 del D.lgs. n. 150/2009, sul sistema di misurazione e valutazione della *performance*, prevedendo che le Amministrazioni adottino la valutazione previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, che assicura un controllo sulla correttezza metodologica dei contenuti di tale documento. Si riconosce poi un ruolo attivo dei cittadini per la valutazione della *performance* organizzativa, mediante rinvio ai sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti sulla qualità dei servizi resi. Il sistema inoltre viene adottato nel rispetto degli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica. In ogni caso, il Sistema deve 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 5).

Viene poi introdotta all'articolo 8 del D.lgs. n. 150/2009, in materia di ambiti di misurazione e valutazione della *performance organizzativa*, una previsione che assegna al Dipartimento della funzione pubblica il compito di predisporre modelli da utilizzare per la valutazione della *performance* organizzativa (articolo 6).

Infine, si interviene sull'articolo 9 del D.lgs. n. 150/2009, sulla misurazione e valutazione della *performance individuale*, precisando che a tal fine viene attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva agli indicatori delle *performance* relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. Inoltre, per i dirigenti titolari degli incarichi di Segretario generale di ministeri, di direzione di uffici dirigenziali generali e di funzione dirigenziale di livello generale¹ delle pubbliche amministrazioni, la misurazione e valutazione della *performance* individuale siano collegate al raggiungimento di specifici obiettivi, definiti nel contratto individuale, nonché di quelli individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della *performance* (articolo 7).

La **relazione tecnica** afferma che le norme in esame non hanno impatti sulla finanza pubblica.

Al riguardo, andrebbe esclusi oneri aggiuntivi derivanti dal ricorso a sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti sulla qualità dei servizi, previsto dalla norma.

ARTICOLO 8

Piano della *performance* e relazione della *performance*

Normativa vigente. Ai sensi dell'articolo 10 del DLgs 150/2009, il Piano della *performance*, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali e intermedi e 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.

La Relazione sulla *performance* viene definita dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione ed evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi e indicatori programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

¹ di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, del D.lgs. n. 165/2001

Per gli enti locali vige in materia di controlli gestionali il D.lgs. n. 267/2000, in base al quale si adottano specifici documenti di programmazione, pianificazione e rendicontazione.

La norma modifica in più punti l'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009, relativo al Piano della *performance* e alla Relazione sulla *performance*. In particolare:

- si prevede l'obbligo per le amministrazioni di pubblicare ogni anno i due documenti sul proprio sito istituzionale [comma 1, lettera *a*)];
- vengono specificati i soggetti responsabili dell'adozione dei documenti, prevedendo che il Piano della *performance* sia definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, mentre la Relazione annuale sulla performance viene approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV [comma 1, lettere *b* e *c*)];
- si introducono le seguenti ulteriori disposizioni [comma 1, lettera *d*)];
 - si prevede la possibilità per gli enti locali di unificare la Relazione sulla *performance* al rendiconto di gestione (cpv. comma 1-*bis*);
 - si stabilisce che il Piano della *performance* è predisposto a seguito della presentazione alle Camere del Documento di Economia e Finanza e adottato in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione, o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio (cpv. comma 1-*ter*).

La **relazione tecnica** afferma che la disposizione non introduce nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, tenuto conto che il Piano della *performance* e la Relazione annuale sono già previsti dalla normativa vigente e vengono esclusivamente coordinati con la programmazione del ciclo di bilancio.

Al riguardo, non si hanno osservazioni da formulare, preso atto del carattere ordinamentale delle disposizioni.

ARTICOLO 9

Soggetti competenti

La norma modifica l'articolo 12 del D.lgs. n. 150/2009 sui soggetti coinvolti nel ciclo di gestione della *performance*, precisando che nel processo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche interviene il Dipartimento della funzione pubblica, in luogo dell'Anac (ex Civit), titolare delle funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento.

La **relazione tecnica** afferma che la norma in esame non ha impatti sulla finanza pubblica.

Al riguardo, non si hanno osservazioni da formulare tenuto conto che la vigente normativa già prevede competenze in materia in capo al Dipartimento della funzione pubblica.

ARTICOLO 10

Autorità nazionale anticorruzione

La norma interviene sull'articolo 13 del D.lgs. n. 150/2009, sostituendo in primo luogo i riferimenti alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit), con l'Autorità nazionale anticorruzione (Anac), a partire dalla rubrica dell'articolo 13 in esame [comma 1 lettere a), b) e c)].

Si elimina dalla disposizione modificata (ai commi 1, 3, 4 e 6) ogni riferimento agli originari poteri di indirizzo, coordinamento e controllo della *performance*, trasferiti al Dipartimento della funzione pubblica.

Vengono ridefinite le competenze dell'Autorità nei seguenti termini:

- viene meno la competenza in termini di *management* e misurazione della *performance*, nonché di gestione e valutazione del personale [comma 1, lettera e)];
- si elimina la 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 [comma 1, lettera f)];
- si mantiene la competenza dell'Anac all'adozione delle linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, mentre viene meno la competenza all'adozione del programma di sostegno a progetti innovativi e sperimentali, sul miglioramento della *performance* nonché quella relativa alla realizzazione e gestione del portale della trasparenza [comma 1, lettera g)];
- con la modifica del comma 12 si elimina la previsione di un DPCM di raccordo tra le attività dell'Anac e quella delle altre agenzie di valutazione, mentre si conferma la previsione per cui l'indirizzo e il coordinamento del sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca [comma 1, lettera h)].

Nella relazione illustrativa si ricorda che tra le disposizioni non modificate rientrano:

- l'articolo 74, comma 4, del D.lgs. n. 150/2009, in base al quale con D.P.C.M. sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del D.lgs. n. 150 al personale docente del comparto scuola e AFAM, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca, dove resta comunque esclusa la costituzione degli OIV e dove si applicano i principi generali del D.lgs. n. 150/2009 salvaguardandone le specificità e, quindi, con gli opportuni adattamenti;

La **relazione tecnica** afferma che la norma in esame non ha impatti sulla finanza pubblica.

Al riguardo, con riferimento alla eliminazione della possibilità per l'Anac di determinare i contingenti di personale di cui avvalersi, entro il limite di 30 unità, e di avvalersi altresì dell'ARAN (comma 1, lettera f), andrebbe precisato se tale soppressione abbia essenzialmente finalità di coordinamento normativo rispetto al nuovo assetto delle competenze in materia e se siano comunque prefigurabili conseguenze sul piano operativo per l'ANAC.

ARTICOLO 11

Organismi indipendenti di valutazione della *performance*

La norma modifica l'articolo 14 del D.lgs. n. 150/2009 sugli organismi indipendenti di valutazione della *performance*, alla luce delle nuove regole definite dall'articolo 19, comma 10, del D.L. n. 90/2014.

Si prevede che il Dipartimento della funzione pubblica assicuri la corretta istituzione e composizione degli Organismi indipendenti di valutazione [comma 1 lettera *a*]).

Si introducono alcune disposizioni² prevedendo che l'Organismo indipendente di valutazione della *performance* sia costituito in forma collegiale, mentre il Dipartimento della funzione pubblica definisce i criteri sulla base dei quali le amministrazioni possono istituire l'Organismo in forma monocratica e individua i casi in cui sono istituiti Organismi in forma associata tra più pubbliche amministrazioni [comma 1 lettera *b*]).

Vengono precisate le competenze degli OIV, prevedendo che, nel monitorare il funzionamento complessivo del sistema, i medesimi organismi possano formulare proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi e segnalino le criticità riscontrate al DFP. Inoltre, la relazione sulla *performance* è validata dagli OIV, tenendo conto delle risultanze delle valutazioni realizzate da agenzie esterne ovvero della partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali dei servizi³, mentre il processo di misurazione della *performance* viene effettuato con particolare attenzione alla significativa differenziazione dei giudizi [comma 1 lettera *c*]).

Viene previsto il divieto per l'amministrazione di nominare propri dipendenti come componenti dei rispettivi OIV [comma 1 lettera *d*]).

² Nuovi commi 2-bis e 2-ter.

³ Nuovo comma 4-bis.

Inoltre, si introduce l'articolo 14-*bis* del D.lgs. n. 150/2009, con il quale si prevede che il Dipartimento della funzione pubblica tenga e aggiorni l'elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione, precisando che la nomina dell'organismo è effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, tra gli iscritti all'elenco di cui sopra, previa procedura selettiva pubblica, e che la durata dell'incarico di componente dell'OIV è di tre anni, rinnovabile una sola volta presso la stessa amministrazione, previa procedura selettiva pubblica (comma 2).

La **relazione tecnica** afferma che la disposizione non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica in quanto il Dipartimento della funzione pubblica svolge le attività previste nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Al riguardo, andrebbero esclusi oneri aggiuntivi riferibili alla tenuta dell'elenco dei componenti degli OIV e alla procedura selettiva di cui al comma 2.

ARTICOLO 12

Norme per gli enti territoriali

La norma interviene sull'articolo 16 del D.lgs. n. 150/2009 prevedendo che le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, adeguino 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). Ai fini dell'attuazione delle ulteriori disposizioni del presente schema di decreto, si procede tramite accordo in sede di Conferenza unificata.

La norma in esame abroga le seguenti disposizioni dell'articolo 16:

- il comma 1, sull'applicazione diretta agli enti territoriali delle disposizioni del D.lgs. n. 150 sulla trasparenza, soppresse a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 33/2013, che ha dettato la disciplina generale in materia;
- il comma 3, contenente la disciplina transitoria, ora contenuta nell'articolo 18, comma 2, dello schema di decreto.

La **relazione tecnica** afferma che le norme in esame non hanno impatti sulla finanza pubblica.

Al riguardo, non si hanno osservazioni da formulare, nel presupposto che gli adempimenti a carico degli enti riguardino attività già espletate dagli stessi e comunque prive di effetti di natura finanziaria. In proposito appare utile una conferma.

ARTICOLO 13

Criteria per la differenziazione delle retribuzioni e partecipazione di cittadini e utenti alla misurazione delle performance organizzative

Normativa vigente. L'articolo 19 del D.lgs. n. 150/2009 prevede che in ogni amministrazione l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di *performance* attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione, compili 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 il 25 per cento sia collocato nella fascia di merito alta (attribuzione del 50 per cento delle risorse del trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale), il 50 per cento nella fascia di merito intermedia (attribuzione del 50 per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale) e il restante 25 per cento nella fascia di merito bassa (senza 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.

La norma modifica l'articolo 19 del D.lgs. n. 150/2009, prevedendo nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la *performance*. In particolare, spetta al contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico

accessorio collegato alla *performance*⁴, stabilire la quota destinata a remunerare la *performance* (organizzativa e individuale) nonché criteri idonei a garantire che alla significativa diversificazione dei giudizi 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 (comma 1).

Viene poi introdotto l'articolo 19-*bis* del D.lgs. n. 150/2009 in cui si prevede che i cittadini, anche in forma associata, partecipino al processo di misurazione delle *performance* organizzative, sia comunicando direttamente all'OIV il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo, sia tramite sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati che ciascuna amministrazione dovrà adottare, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione e sono 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* (comma 2).

La **relazione tecnica** afferma che le norme in esame non hanno impatti sulla finanza pubblica.

Al riguardo, andrebbero acquisiti elementi di valutazione volti ad escludere oneri aggiuntivi connessi alle procedure di rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti.

ARTICOLI 14-16

Coordinamento con la nuova disciplina sui criteri per la differenziazione delle retribuzioni

Le norme adeguano la disciplina sul *bonus* annuale delle eccellenze, sulle progressioni economiche e sulle progressioni di carriera⁵ alle modifiche che l'articolo 13 dello schema di decreto in esame apporta all'articolo 19 del D.lgs. n.150/2009, in relazione ai nuovi criteri previsti per la differenziazione delle retribuzioni, prevedendo:

⁴ articolo 40, comma 3-bis, del D.lgs. n.165/2001.

⁵ Di cui, rispettivamente, agli articoli 21, 23 e 24, del D.lgs. n. 150/2009.

- modiche procedurali per l'attribuzione nel quadro delle risorse destinate dal contratto collettivo nazionale del *bonus* annuale per il personale con valutazione di eccellenza (articolo 14);
- l'abrogazione delle disposizioni⁶ in cui si prevede che la collocazione nella fascia di merito alta, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisca titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche (articolo 15) e di carriera (articolo 16).

La **relazione tecnica** afferma che le norme in esame non hanno impatti sulla finanza pubblica.

Al riguardo, non si hanno osservazioni da formulare, tenuto conto che l'attribuzione dei *bonus* avviene nell'ambito di risorse predeterminate.

ARTICOLO 17

Coordinamento con la nuova disciplina sui criteri per la differenziazione delle retribuzioni

Le norme intervengono sul comma 1 dell'articolo 31 del D.lgs. n. 150/2009, modificando i meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la *performance* presso gli enti territoriali e del Servizio sanitario nazionale, in coerenza con le previsioni di cui all'articolo 19 del D.lgs. n. 150/2009, modificato dal presente schema di decreto.

Inoltre, vengono abrogati i commi 2, 3, 4 e 5 dell'articolo 31 in esame.

Normativa vigente. L'articolo 31, comma 2, del DLgs n. 150/2009 prevede che gli 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 tre.

In base al successivo comma 3, tali enti, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzano gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b) (il *bonus* annuale delle eccellenze e il premio annuale per l'innovazione). Il comma 4 contiene la disciplina transitoria, mentre il comma 5 fissa il termine del 31 dicembre 2011 per gli enti locali per la trasmissione dei dati relativi alla attribuzione al personale dipendente e dirigente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla

⁶ Articoli 23, comma 3 e 24, comma 3, del D.lgs. n. 150/2009.

performance individuale alla Conferenza unificata, anche ai fini dell'adozione di eventuali misure di correzione e migliore adeguamento.

La **relazione tecnica** afferma che le norme in esame non hanno impatti sulla finanza pubblica.

Al riguardo, non si hanno osservazioni da formulare, tenuto conto che l'attribuzione dei trattamenti connessi alle *performance* è disposta nell'ambito di risorse predeterminate.

ARTICOLI 18-19

Disposizioni transitorie e finali e clausola di invarianza finanziaria

Le norme contengono le disposizioni transitorie e finali, con particolare riferimento ai componenti degli OIV in carica e alla disciplina relativa alle modalità di adeguamento delle regioni e degli enti locali ai sensi degli articoli 16 e 31 del D.lgs. n. 150/2009, modificati dal presente schema decreto (articolo 18).

Viene poi dettata la clausola di invarianza finanziaria (articolo 19).

La **relazione tecnica** afferma che le norme transitorie e finali non hanno impatti sulla finanza pubblica.

Inoltre, sulla disposizione che reca la clausola di invarianza finanziaria, la RT ribadisce che all'attuazione delle disposizioni contenute nel presente provvedimento si provvede con le risorse umane strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza.

Al riguardo, non si hanno osservazioni da formulare.