

COMMISSIONI RIUNITE

I (Affari costituzionali, della Presidenza del Consiglio e interni) e XI (Lavoro pubblico e privato)

S O M M A R I O

ATTI DEL GOVERNO:

Schema di decreto legislativo recante 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. Atto n. 391 (<i>Esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento e rinvio</i>)	33
--	----

ATTI DEL GOVERNO

Giovedì 9 marzo 2017. — Presidenza del presidente della XI Commissione, Cesare DAMIANO. — Interviene la Ministra per la semplificazione e la pubblica amministrazione, Maria Anna Madia.

La seduta comincia alle 14.40.

Schema di decreto legislativo recante 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.

Atto n. 391.

(Esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento e rinvio).

Le Commissioni riunite iniziano l'esame dello schema di decreto legislativo.

Cesare DAMIANO, *presidente*, segnala preliminarmente che le Commissioni riunite dovranno esprimere il prescritto parere entro il 29 aprile 2017, ricordando che, poiché lo schema di decreto non è corredato dell'intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento

e di Bolzano, né dei pareri della Conferenza unificata e del Consiglio di Stato, la Presidente della Camera, avuto riguardo al termine stabilito per l'esercizio della delega, ha proceduto comunque alla sua assegnazione.

Fa presente, peraltro, che la Presidente ha richiamato l'esigenza che le Commissioni non si pronuncino definitivamente sul provvedimento prima che il Governo abbia provveduto a integrare la richiesta di parere nel senso indicato.

Avverte, quindi, che nella seduta odierna i relatori, il deputato Ferrari, per la I Commissione, e la deputata Tinagli, per la XI Commissione, svolgeranno i loro interventi introduttivi.

Dà, quindi, la parola ai relatori per i loro interventi introduttivi.

Alan FERRARI (PD), *relatore per la I Commissione*, ricorda che lo schema di decreto legislativo in esame è stato adottato dal Governo in attuazione dell'articolo 17, comma 1, della legge n. 124 del 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, fa presente che lo schema attua la delega di cui alla lettera

r) del comma 1 dell'articolo 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.

Ricorda che 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 e che, 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, 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 novanta giorni, nel caso in cui il termine per il parere parlamentare scada successivamente al termine del 28 febbraio 2017, previsto dalla legge di delega.

Segnala altresì che, qualora non intenda conformarsi ai pareri parlamentari, il Governo è tenuto a trasmettere 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 dieci giorni dalla data della nuova trasmissione. Decorso tale termine, i decreti possono comunque essere adottati.

Entro dodici 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.

Quanto al contenuto del provvedimento in esame, osserva, in primo luogo, che, in sede di attuazione il legislatore delegato ha previsto uno schema di decreto separato rispetto a quello di riordino della disciplina del lavoro pubblico (Atto n. 393), interamente dedicato alla riforma del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, introdotto con il decreto legislativo n. 150 del 2009. Tale testo ha innovato profondamente la disciplina dei controlli interni delle pubbliche amministrazioni come descritti dal decreto legislativo n. 286 del 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 e III del citato decreto legislativo n. 150 del 2009, che disciplinano le attività di misurazione e valutazione della *performance*, nonché gli strumenti di valorizzazione del merito.

Passando all'esame delle disposizioni dello schema, nel segnalare che si soffermerà sui primi sei articoli del provvedimento, fa presente che l'articolo 1 reca modifiche all'articolo 3 del decreto legislativo n. 150 del 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'articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114 del 2014, e del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 105 del 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 articoli da 2 a 16 del decreto legislativo n. 150 del 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'articolo 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 decreto legislativo n. 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*, comma 1, lettera *f-quinquies*), del testo unico delle disposizioni sul lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. La lettera *f-quinquies*) del comma 1 dell'articolo 55-*quater* è introdotta dallo

schema di decreto legislativo in materia di pubblico impiego, 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.

L'articolo 2 interviene sull'articolo 4 del decreto legislativo n. 150 del 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 da 5° 10 del medesimo decreto. In base alla normativa vigente, tale ciclo è così articolato: definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse; monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale; utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; 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*.

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'articolo 4.

L'articolo 3, modificando ampiamente l'articolo 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. Evidenzia che si tratta di una intesa « forte » ai sensi dell'articolo 8 della legge n. 131 del 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. 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 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, gli obiettivi specifici relativi all'espletamento di tali funzioni sono definiti unitariamente. 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.

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. 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 decreto legislativo n. 150 del 2009.

L'articolo 5 introduce alcune modifiche all'articolo 7 del decreto legislativo n. 150 del 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 decreto del Presidente della Repubblica n. 105 del 2016.

Con una modifica al comma 1 dell'articolo 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 Dipartimento della funzione pubblica (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 decreto-legge n. 90 del 2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114 del 2014; confermano il ruolo volto dai dirigenti, rinviando a quanto previsto agli articoli 8 e 9 del medesimo decreto; 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 del 2009, come novellati dallo schema in esame. 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 Dipartimento medesimo. 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.

Da ultimo fa presente che l'articolo 6 aggiunge un comma all'articolo 8 del decreto legislativo n. 150 del 2009, sugli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa. 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.

Irene TINAGLI (PD), *relatrice per la XI Commissione*, per quanto di competenza della XI Commissione, segnala, in primo luogo, che l'articolo 7 introduce alcune modifiche all'articolo 9 del decreto legi-

slativo n. 150 del 2009, sugli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* individuale dei dirigenti. In particolare, la norma dispone che le modalità di misurazione e valutazione della *performance* individuale devono essere comunque indicate nel sistema adottato da ciascuna amministrazione e che, nella valutazione complessiva, deve essere attribuito un peso prevalente agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. L'articolo prevede, inoltre, che la valutazione dei dirigenti di vertice 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*.

Passa all'articolo 8, che introduce alcune modifiche all'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009, sui 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. La norma, in primo luogo, esplicita l'obbligo di ciascuna amministrazione di pubblicare annualmente, sul proprio sito istituzionale, i due documenti e, in secondo luogo, dispone sia 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 sia che la relazione sulla *performance*, che assume la denominazione di relazione annuale sulla *performance*, viene approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV. L'articolo, al fine di coordinare le modalità di adozione del Piano della *performance* con la programmazione finanziaria, stabilisce, altresì, che tale Piano è predisposto a seguito della presentazione alle Camere del Documento di economia e finanza ed è adottato in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione, o del piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19, del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91.

La norma, infine, introduce la possibilità per gli enti locali di unificare la Relazione sulla *performance* al rendiconto di gestione.

Rileva che l'articolo 9 modifica l'articolo 12 del decreto legislativo n. 150 del 2009, per adeguarlo al mutato assetto di competenze relativo ai soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della *performance*, sostituendo il riferimento alla CIVIT, poi denominata Autorità nazionale anticorruzione, con quello al Dipartimento della funzione pubblica, che, a decorrere dall'entrata in vigore del decreto-legge n. 90 del 2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114 del 2014, è titolare delle funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento in materia, esercitate secondo le previsioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 105 del 2016.

L'articolo 10 novella l'articolo 13 del decreto legislativo n. 150 del 2009, istitutivo della ex Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), successivamente trasformata, come detto, 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, introdotte nell'ordinamento da altri provvedimenti normativi. Si tratta, pertanto, prevalentemente di interventi di manutenzione normativa.

L'articolo 11 introduce modifiche all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009, relativo agli organismi indipendenti di valutazione (OIV), principalmente finalizzate a recepire nel testo le novità introdotte con l'articolo 19, comma 10, del decreto-legge n. 90 del 2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114 del 2014, e con il decreto del Presidente della Repubblica n. 105 del 2016. In particolare, il comma 1, alla lettera *a*), prevede che il Dipartimento per la funzione pubblica assicura la corretta istituzione e composizione degli organismi indipendenti di valutazione, mentre, alla lettera *b*), stabilisce che l'organismo indipendente di valutazione è costituito, di norma, da tre

componenti, attribuendo al Dipartimento per la funzione pubblica 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. La lettera c) interviene sui compiti degli organismi indipendenti di valutazione, prevedendo, in particolare, che essi possano formulare proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi; debbano comunicare anche al Dipartimento per la funzione pubblica le eventuali criticità riscontrate; debbano validare la relazione sulla *performance* solo a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali; esercitino i compiti attribuiti, 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*. Ancora, l'articolo prevede che il Dipartimento per la funzione pubblica tiene e aggiorna l'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e che la nomina dell'organismo indipendente di valutazione è effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, tra gli iscritti all'elenco, previa procedura selettiva pubblica. Infine, la norma 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 introduce l'obbligo di procedura selettiva pubblica anche per il rinnovo.

Passa, quindi, all'articolo 12, che riguarda gli enti territoriali e quelli del Servizio sanitario nazionale. In particolare, la norma, per finalità di coordinamento, abroga il comma 1 dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 150 del 2009, che prevede l'applicazione diretta agli enti territoriali delle disposizioni del decreto le-

gislativo sulla trasparenza, soppresse a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 33 del 2013, che ha dettato la disciplina generale in materia. Infine, la norma conferma che le regioni, gli enti locali e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale 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), del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Segnala che 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, la disposizione prevede che spetta al contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla *performance*, stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare la medesima *performance*, organizzativa e individuale, e fissare i 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. La norma prevede, inoltre, la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali al processo di misurazione delle *performance* organizzative, 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. Infine, l'articolo dispone la partecipazione alla misurazione delle *performance* organizzative anche degli utenti interni alle amministrazioni, in relazione ai servizi strumentali e di supporto, secondo modalità individuate dal-

l'Organismo indipendente di valutazione. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione di cittadini e 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*.

Rileva che gli articoli 14, 15 e 16 adeguano la disciplina sul *bonus* annuale delle eccellenze, sulle progressioni economiche e sulle progressioni di carriera alle modifiche che l'articolo 13 dello schema di decreto in esame apporta all'articolo 19 del decreto legislativo n.150 del 2009, in relazione ai nuovi criteri previsti per la differenziazione delle retribuzioni. In particolare, l'articolo 14 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 eccellenza. I successivi articoli 15 e 16, con riferimento alle progressioni, rispettivamente, economiche e di carriera, dispongono l'abrogazione dell'articolo 23, comma 3, e l'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 medesime progressioni economiche e di carriera.

Segnala, infine, che l'articolo 17, in coerenza con le modifiche che l'articolo 13 del provvedimento in esame apporta all'articolo 19 del decreto legislativo n. 150 del 2009, interviene sui meccanismi di

distribuzione delle risorse destinate alla remunerazione della *performance* presso le regioni, gli enti regionali, il Servizio sanitario nazionale e gli enti locali, prevedendo che tali enti adeguino i propri ordinamenti ai nuovi criteri previsti per la differenziazione delle retribuzioni e abrogando le disposizioni di cui ai 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.

Federica DIENI (M5S) fa presente che il suo gruppo, con apposita lettera, ha richiesto alla presidenza delle Commissioni lo svolgimento di un'indagine conoscitiva nell'ambito dell'istruttoria legislativa sullo schema in esame.

Cesare DAMIANO, *presidente*, anche alla luce di tale richiesta, al fine di poter meglio programmare i lavori delle Commissioni, d'intesa con il presidente della I Commissione, invita sin d'ora i gruppi a far pervenire, entro la giornata di martedì 15 marzo, le proprie proposte in ordine ad eventuali audizioni da svolgere nell'ambito dell'istruttoria sul provvedimento.

Fa presente che, in una successiva riunione dell'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, delle Commissioni si potrà quindi valutare se svolgere un'indagine conoscitiva o procedere ad audizioni informali, individuando i soggetti da ascoltare e a stabilendo un calendario di massima per lo svolgimento delle audizioni.

Nessun altro chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame dello schema di decreto legislativo ad altra seduta.

La seduta termina alle 15.