

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Nel quadro della più ampia delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, ad oltre 15 anni dall'emanazione del Testo unico del pubblico impiego, di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il Parlamento, con l'articolo 17, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, ha delegato il Governo a intervenire - attraverso uno o più decreti legislativi da emanarsi, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della legge in oggetto (e cioè entro il 28 febbraio 2017) - sulla disciplina relativa al riordino della disciplina del lavoro pubblico.

L'articolo 17 individua (comma 1) i principi e criteri direttivi cui debbono uniformarsi i decreti attuativi sul riordino e la semplificazione della disciplina in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e dei connessi profili di organizzazione amministrativa, di cui alla disposizione generale di delega recata dall'articolo 16.

In particolare, il decreto legislativo in oggetto, attuando la delega di cui al comma 1, lettera r), e intervenendo, conseguentemente, sul decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si è conformato ai 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 provvedimento persegue l'obiettivo generale di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di garantire efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, anche attraverso la razionalizzazione degli strumenti per la misurazione e verifica della *performance*.

Il presente decreto si compone di 19 articoli il cui contenuto viene di seguito descritto.

Articolo 1

L'articolo 1 modifica l'articolo 3 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009, in materia di principi generali sulla misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*.

Si prevede, in coerenza con quanto già originariamente disciplinato, che ogni amministrazione pubblica sia tenuta a misurare e 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 o gruppi di dipendenti, secondo modalità indicate nel decreto stesso e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105, emanato in attuazione dell'articolo 19 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114. Infine, viene precisato che il rispetto delle disposizioni in materia di valutazione sia non solo condizione necessaria per l'erogazione di premi e



componenti del trattamento retributivo legati alla produttività, ma rilevante anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali. E' altresì previsto che la valutazione negativa rilevi ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e della irrogazione del licenziamento disciplinare secondo quanto previsto dal decreto legislativo 165 del 2001.

Articolo 2

L'articolo in commento interviene sull'articolo 4 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009, relativo al ciclo di gestione della *performance*. L'articolo introduce una importante precisazione, 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 3

L'articolo 3 interviene sull'articolo 5 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009, in materia di obiettivi e indicatori. In particolare, è stata introdotta la categoria degli 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. In aggiunta, permangono i preesistenti obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione, come 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*, in base alle proprie finalità istituzionali. Tali ultimi obiettivi continuano ad essere programmati su base triennale e definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Inoltre gli stessi, al fine di garantire un certo livello di qualità, devono continuare ad assicurare il rispetto dei criteri stabiliti al comma 2.

Ai fini della semplificazione, è aggiunto il comma 1-bis, che stabilisce che, 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 dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, gli obiettivi specifici relativi all'espletamento di tali funzioni sono definiti unitariamente. E' inoltre previsto, al comma 1-ter, che, a fini di salvaguardia della continuità dell'azione amministrativa, il ciclo della *performance* venga garantito presso tutte le pubbliche amministrazioni anche nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali.

Articolo 4

L'articolo 4 riformula l'articolo 6 del decreto legislativo n. 150 del 2009, prevedendo che gli Organismi indipendenti di valutazione, 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, verificando altresì, ove necessari, 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. 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.

Articolo 5

L'articolo apporta alcuni interventi all'articolo 7 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009, recante il sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Si prevede che il predetto sistema di misurazione e valutazione della *performance* sia adottato previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, così assicurando un controllo *ex ante* sulla correttezza metodologica dei contenuti di un tale documento.

Viene riconosciuto poi, per la prima volta, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, attraverso la riformulazione della lettera c), al comma 2, che fa rinvio ai sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi, di cui agli articoli 8 e 19-bis del decreto legislativo n. 150 del 2009.

In parziale continuità con quanto, infine, stabilito dal testo previgente, il sistema va adottato nel rispetto di determinati indirizzi, ora impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica, a seguito del trasferimento delle competenze, in questa disciplina, dall'Anac (ex Civit) al Dipartimento. Ad ogni modo, 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 6

L'articolo 6 apporta una modifica all'articolo 8 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009, in materia di ambiti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa.

In particolare, è aggiunto un nuovo comma, che - al fine di garantire una certa omogeneità del Sistema - assegna al Dipartimento della funzione pubblica il compito di predisporre modelli da utilizzare per la valutazione della performance organizzativa.

Articolo 7

L'articolo reca alcune modifiche all'art. 9 del d.lgs. n. 150 del 2009, relativo agli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale.

In particolare, viene precisato che è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva ai risultati della misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e delle unità organizzative di riferimento.

E' altresì previsto che per i dirigenti titolari degli incarichi di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, delle pubbliche amministrazioni la misurazione e valutazione della performance individuale sia 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.

Articolo 8

L'articolo apporta alcune modifiche all'articolo 10 del d.lgs. n. 150 del 2009, relativo al Piano della performance e Relazione sulla performance. Rispetto alla previgente disciplina, pur mantenendo la medesima tempistica già prevista, la novità principale riguarda il coordinamento temporale tra l'adozione di tali documenti e il ciclo di programmazione economico-finanziaria, così risolvendo le numerose difficoltà derivanti dalla discrasia temporale determinata dalla precedente disciplina che



aveva, difatti, definito termini di adozione del Piano e della Relazione non perfettamente coerenti con i tempi della programmazione economico-finanziaria.

Il Piano della performance 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 e in coerenza con l'adozione delle note integrative al bilancio di previsione, di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Tale Piano, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione in coerenza con gli indirizzi del Dipartimento della funzione pubblica, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui alla lettera b), comma 01, articolo 5, 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, definita dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, 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.

Per gli enti locali vige, invece, in materia di controlli gestionali la disciplina prevista dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico degli enti locali – Tuel), sulla base della quale adottano specifici documenti di programmazione, pianificazione e rendicontazione. Ai fini dell'adeguamento con quanto stabilito dal d.lgs. n. 150 del 2009 e con riferimento specifico alla documentazione di rendicontazione, il nuovo comma 1 bis riconosce la facoltà a questi enti di unificare la Relazione sulla performance con il rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo (Tuel).

Articolo 9

L'articolo interviene sull'articolo 12 del d.lgs. n. 150 del 2009, relativo ai soggetti coinvolti nel ciclo di gestione della performance.

Viene semplicemente precisato che nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche interviene, al posto dell'Anac (ex Civit), il Dipartimento della funzione pubblica, in qualità di 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.

Articolo 10

L'articolo apporta alcune modifiche all'articolo 13 del d.lgs. n. 150 del 2009, alla base dell'istituzione della ex Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit), oggi Autorità nazionale anticorruzione (Anac).

La norma interviene al fine di eliminare da tale articolo tutti i riferimenti alla disciplina della performance, ora sottoposta al coordinamento, indirizzo e controllo del Dipartimento della funzione pubblica e non più, quindi, ai poteri dell'Autorità. Si tratta, dunque, di un mero intervento di pulizia normativa, in coerenza con il trasferimento di funzioni disposto dall'articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014. In questo ambito, il riferimento all'ANAC è stato reso attuale rispetto alla normativa sopravvenuta rispetto al decreto legislativo n. 150 del 2009 e sono state apportate le necessarie modifiche conseguenti.

Il nuovo comma 12 prevede che 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, sia svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto del presente decreto. Resta ferma la disciplina applicabile al personale docente,



educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali.

Tra le disposizioni che si è ritenuto di non modificare rientra l'articolo 74, comma 4 del decreto legislativo n. 150 del 2009 ove si prevede che con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri siano determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del decreto n. 150/2009 al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca. Resta comunque esclusa la costituzione degli OIV nell'ambito del sistema scolastico e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale. In particolare, la citata disposizione prevede che i principi generali del decreto legislativo n. 150/2009 si applichino al comparto scuola e AFAM salvaguardandone le specificità e, quindi, con gli opportuni adattamenti. Quanto alla dirigenza scolastica, rimane fermo l'articolo 1, comma 93 della legge n. 107 del 2015 che ne disciplina la valutazione. Pertanto, le disposizioni previste dal presente schema di decreto legislativo non si applicano direttamente ai dirigenti scolastici la cui valutazione avviene, viceversa, secondo un modello che rispetta i principi del presente schema di decreto e che è stato definito con direttiva del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca in attuazione del citato comma 93 della legge n. 107 del 2015.

Articolo 11

L'articolo apporta alcune modifiche all'articolo 14 del d.lgs. n. 150 del 2009, relativo agli organismi indipendenti di valutazione della performance.

Le modifiche riguardano, soprattutto, l'adeguamento della disciplina degli Oiv alle nuove regole definite dall'articolo 19, comma 10, del decreto-legge n. 90 del 2014.

In particolare, si precisa che **l'Organismo indipendente di valutazione della performance è costituito, di norma, in forma collegiale con tre componenti** e si attribuisce al Dipartimento della funzione pubblica la definizione dei criteri sulla base dei quali, le amministrazioni possono istituire l'Organismo in forma monocratica.

Si precisa altresì che la relazione sulla performance può esser validata solo a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, che gli OIV tengano conto delle risultanze delle valutazioni realizzate da agenzie esterne ovvero con la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali dei servizi e che il processo di misurazione della performance venga effettuato con particolare attenzione alla significativa differenziazione dei giudizi.

Infine, si introduce il divieto per l'amministrazione di nominare propri dipendenti quali componenti dei propri OIV.

L'articolo introduce altresì l'articolo 14-bis del decreto legislativo 150 del 2009, con il quale si prevede, in coerenza con quanto stabilito dall'articolo 19, comma 10, del decreto-legge n. 90 del 2014, che il Dipartimento della funzione pubblica tenga e aggiorni l'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione. Si precisa che la nomina dell'organismo indipendente di valutazione è effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, tra gli iscritti all'elenco di cui al comma 1, previa procedura selettiva pubblica, e che 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.

Art. 12

L'articolo reca modifiche all'articolo 16 del d.lgs. n. 150 del 2009, prevedendo che, fermo restando che 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, si provveda all'attuazione delle ulteriori disposizioni di cui al presente decreto, tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata.

Art. 13

L'articolo sostituisce integralmente l'articolo 19 del decreto legislativo 150 del 2009, prevedendo nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidate al contratto collettivo nazionale, che 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 corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

L'articolo, al comma 2, aggiunge l'articolo 19-bis del decreto legislativo 150 del 2009, che prevede che i cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, sia 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**, 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.

Si prevede altresì che i predetti risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini e degli 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.

Art. 14, 15 e 16

Gli articoli contengono disposizioni di mero coordinamento rispetto alle modifiche apportate all'articolo 19, mantenendo le medesime previsioni già vigenti sui premi per l'innovazione e le eccellenze.

Art. 17

L'articolo interviene sull'articolo 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, modificando i meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance presso le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, in coerenza con le previsioni di cui all'articolo 19 del d.lvo n. 150 del 2009, come modificate dal presente decreto.

Art. 18

L'articolo contiene le disposizioni transitorie e finali, con particolare riferimento ai componenti degli Organismi indipendenti di valutazione in carica e alla disciplina relativa alle modalità di adeguamento delle regioni e degli enti locali ai sensi degli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati dal presente decreto.

Art. 19

L'articolo contiene la clausola di invarianza finanziaria.



RELAZIONE TECNICA

Il presente decreto legislativo è stato emanato sulla base del principio e criterio direttivo di cui all'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124.

Il decreto legislativo non introduce nuovi oneri per la finanza pubblica. All'attuazione delle disposizioni ivi contenute le amministrazioni competenti provvedono nell'ambito delle risorse già disponibili a legislazione vigente.

Articolo 1

Articolo 2

Non hanno impatti sulla finanza pubblica

Articolo 3

La disposizione 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.

Articolo 4

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.

Articolo 5

Articolo 6

Articolo 7

Non hanno impatti sulla finanza pubblica.

Articolo 8

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.

Articolo 9

Articolo 10

Non hanno impatti sulla finanza pubblica.

Articolo 11



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.

Articolo 12
Articolo 13
Articolo 14
Articolo 15
Articolo 16
Articolo 17

Non hanno impatti sulla finanza pubblica.

Articolo 18

La disposizione, recante norme transitorie e finali, non ha impatti sulla finanza pubblica

Articolo 19

L'articolo reca la clausola di invarianza finanziaria, per cui 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 pubblica.

La verifica della presente relazione tecnica, effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 3, della legge 30.9.1999, n. 196, ha avuto esito

☒ POSITIVO

☐ NEGATIVO

28 FEB. 2017

Il Ragioniere Generale dello Stato



ANALISI TECNICO-NORMATIVA

Titolo: 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”.

Referente: PCM - Ufficio legislativo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

PARTE I. ASPETTI TECNICO-NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO

1) Obiettivi e necessità dell'intervento normativo. Coerenza con il programma di Governo.

Le modifiche al decreto legislativo recante l'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, si inseriscono nella cornice più ampia degli interventi di riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche previsti dalla legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, con specifico riguardo alla disciplina della misurazione e valutazione della performance (articolo 17, comma 1, lettera r). L'intervento normativo è volto a modificare e a integrare il testo del citato decreto legislativo n. 150 del 2009, con lo scopo di risolvere alcuni problemi collegati alla sua applicazione.

In particolare, il decreto legislativo in esame mira complessivamente a:

- allineare la programmazione strategico-gestionale con quella economico-finanziaria, determinando una migliore allocazione delle risorse pubbliche in base anche alla programmazione contenuta nei piani della performance;
- rafforzare le attività dell'Organismo indipendente di valutazione, valorizzando le forme di controllo interno alle amministrazioni sulla base di principi di indipendenza e imparzialità;
- attivare una maggiore attenzione dei cittadini-utenti alla qualità dei servizi resi dalle amministrazioni e al loro processo di valutazione, creando alcune forme stabili di coinvolgimento dei cittadini-utenti nella governance delle amministrazioni;
- riavviare un collegamento sistematico tra le risultanze della valutazione e l'accesso alla premialità, rafforzando il divieto di distribuzione a pioggia delle componenti del trattamento accessorio correlate, valorizzando il principio del merito nel pubblico impiego.

2) Analisi del quadro normativo nazionale vigente.

La disciplina della misurazione e valutazione della performance è stata introdotta dai titoli I, II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Tale disciplina ha determinato una importante evoluzione della materia dei controlli interni gestionali, soprattutto rispetto alla impostazione del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. La disciplina degli anni Novanta, infatti, si era caratterizzata per uno scarso livello di attuazione e una eccessiva discrezionalità delle amministrazioni nelle modalità di svolgimento delle attività di controllo gestionale e di valutazione. Come anche rilevato dalle relazioni periodiche del Comitato tecnico scientifico, istituito presso la

Presidenza del Consiglio al fine di monitorare l'applicazione del d.lgs. n. 286/1999, molte amministrazioni non avevano proceduto all'attivazione dei controlli di gestione e della valutazione dirigenziale, alcune lo avevano fatto solo in via sperimentale, altre avevano adottato sistemi eccessivamente basati su forme di autovalutazione e ampia discrezionalità del valutatore. Inoltre, tale disciplina imponeva un obbligo di segretezza sugli esiti dei controlli, sottratti all'istituto dell'accesso e destinati a informare il solo organo di indirizzo politico, senza alcuna forma, dunque, di trasparenza e rendicontazione esterna. Infine, le strutture preposte a garantire il funzionamento di tali controlli erano strettamente dipendenti dall'organo di indirizzo politico, essendo istituite generalmente presso gli uffici di staff dei ministri e dei vertici politici di altre amministrazioni.

Il decreto legislativo n. 150 del 2009 ha, invece, segnato un importante superamento della precedente disciplina che, sebbene ancora parzialmente vigente, è stata di fatto inglobata nel nuovo sistema. In particolare, la riforma del 2009 ha:

- realizzato una maggiore integrazione tra tali controlli (ciclo di gestione della performance);
- reso più oggettivo e trasparente il processo di valutazione, con l'adozione di specifici documenti di programmazione, sottoposti altresì ad obbligo di pubblicazione, e di definizione delle modalità di misurazione e valutazione (sistemi);
- imposto criteri e parametri qualitativi per la formulazione di obiettivi e indicatori;
- reso indipendente dal vertice politico la struttura deputata a monitorare il funzionamento di siffatti controlli (organismo indipendente di valutazione che, nei ministeri, ha preso il posto dei preesistenti servizi di controllo interno incardinati negli uffici di staff alle dipendenze dell'organo di indirizzo politico);
- previsto la trasparenza e rendicontazione esterna in merito agli esiti della misurazione e valutazione della performance, attraverso la relazione sulla performance da sottoporre, altresì, a validazione dell'Organismo indipendente di valutazione, chiamato a verificare la validità dei processi di valutazione e dei loro risultati;
- collegato agli esiti della valutazione determinati effetti sia positivi, sia negativi.

3) Incidenza delle norme proposte sulle leggi e sui regolamenti vigenti.

Il presente decreto legislativo apporta modifiche ai titoli II e III del decreto legislativo n. 150 del 2009.

4) Analisi della compatibilità dell'intervento con i principi costituzionali.

Il decreto è coerente con i principi costituzionali sulla delegazione legislativa e sulle norme che garantiscono efficienza ed efficacia dell'azione della pubblica amministrazione.

5) Analisi della compatibilità dell'intervento con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale nonché degli enti locali.

Il presente decreto è stato predisposto nel rispetto della ripartizione delle competenze legislative, delineate dall'articolo 117 della Costituzione, fra Stato e Regioni e nel rispetto delle attribuzioni degli enti locali, valorizzando il relativo apporto per gli interventi di riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione.

A tal riguardo, è previsto appositamente che 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, 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1 del decreto legislativo n. 150/2009, mentre per l'attuazione delle ulteriori disposizioni di cui al citato decreto, si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata.

6) Verifica della compatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.

Il presente provvedimento è compatibile con i principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.

7) Verifica dell'assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa.

Il presente decreto interviene su profili disciplinati da norme di rango primario.

8) Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter.

Non si segnalano disegni di legge di analoga portata presentati in Parlamento.

9) Indicazione delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.

Non risultano giudizi di costituzionalità pendenti incidenti su aspetti specifici trattati dal decreto legislativo in esame. Le norme contenute nel presente provvedimento non appaiono in dissonanza con i principi della giurisprudenza costituzionale nella materia di riferimento.

PARTE II. CONTESTO NORMATIVO DELL'UNIONE EUROPEA E INTERNAZIONALE

10) Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento dell'Unione europea.

L'intervento, in un'ottica di riorganizzazione, razionalizzazione, riordino normativo e semplificazione di norme in materia di pubblico impiego, risulta non soltanto in linea con le norme in materia derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea, ma tende ad attuare e valorizzare raccomandazioni espresse sia in sede europea, sia in sede OCSE, in relazione alle esigenze di modernizzazione e maggiore efficienza del settore pubblico.

11) Verifica dell'esistenza di procedure di infrazione da parte della Commissione europea sul medesimo o analogo oggetto.

Non risultano procedure di infrazione rilevanti ai fini degli interventi specifici di semplificazione.

12) Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi internazionali.

Le disposizioni del provvedimento non comportano problematiche di compatibilità con gli obblighi internazionali.

13) Indicazione delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte di giustizia dell'Unione europea sul medesimo o analogo oggetto.

Non risultano indicazioni prevalenti di giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea o giudizi pendenti davanti alla stessa.

14) Indicazione delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.

Non risultano indicazioni prevalenti di giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo o giudizi pendenti davanti alla stessa.

15) Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione europea.

Non risultano particolari indicazioni di linee prevalenti della regolamentazione in altri Stati membri dell'Unione europea rilevanti ai fini degli interventi specifici in esame.

PARTE III. ELEMENTI DI QUALITÀ SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO

16) Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso.

L'intervento normativo non introduce nuove definizioni ma apporta alcune limitate modifiche alla disciplina della misurazione e valutazione della performance nelle pubbliche amministrazioni, già in vigore dal 2009.

17) Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni e integrazioni subite dai medesimi.

Sono stati verificati i richiami esterni, facendo riferimento alla versione vigente degli stessi.

18) Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni e integrazioni a disposizioni vigenti.

Si è fatto ricorso alla tecnica della novella legislativa per modificare e integrare, nel complesso, i titoli II e III del decreto legislativo n. 150 del 2009.

19) Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo.

L'intervento normativo non comporta effetti abrogativi impliciti, mentre sono invece presenti abrogazioni espresse, specificamente individuate.

20) Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

Il decreto legislativo non contiene norme aventi effetto retroattivo o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente. Per quanto riguarda invece la reviviscenza di norme precedentemente abrogate, è stata re-inserita, sebbene con una formulazione parzialmente diversa, la norma sulla durata in carica dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione (precedentemente abrogata con d.P.R. n. 105 del 2016), stante la necessità di mantenerne la disciplina in una fonte di rango primario. E' stata altresì re-inserito il riferimento alle procedure di conciliazione (ex art. 7), anche questo abrogato dal citato d.P.R., essendo stata valutata la necessità di mantenere la disciplina di un siffatto istituto a livello di fonte di rango primario.

21) Verifica della presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.

Non risultano aperte deleghe legislative su punti oggetto degli interventi specifici in esame.

22) Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi; verifica della congruità dei termini previsti per la loro adozione.

Non sono previsti atti attuativi successivi, se non la generale attività di indirizzo, attraverso soprattutto l'adozione di linee guida, che dovrà essere svolta dal Dipartimento della funzione pubblica, proseguendo l'attività di indirizzo e coordinamento in passato già svolta dall'Autorità nazionale anticorruzione-Anac (ex Commissione indipendente per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche - Civit).

23) Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento di dati e di riferimenti statistici attinenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione tecnica della sostenibilità dei relativi costi.

Per la predisposizione dell'intervento normativo sono stati utilizzati i dati già disponibili presso le amministrazioni e gli enti interessati.

ANALISI DI IMPATTO DELLA REGOLAMENTAZIONE (A.I.R.)

(Dir. P.C.M. 16 GENNAIO 2013 – G.U. 12 APRILE 2013, N. 86)

Titolo: decreto legislativo recante “Modifiche al decreto legislativo recante l'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”.

Referente: PCM - Ufficio legislativo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

SEZIONE 1 - Contesto e obiettivi dell'intervento di regolamentazione

Nel quadro della più ampia delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, ad oltre sei anni dall'emanazione della cosiddetta “riforma Brunetta” in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il Parlamento, con l'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124, ha delegato il Governo a intervenire – attraverso uno o più decreti legislativi da emanarsi, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge – sulla disciplina relativa alla misurazione e valutazione della performance nelle pubbliche amministrazioni.

Il presente decreto legislativo è stato emanato sulla base del principio e criterio direttivo di cui all'articolo 17, comma 1, lettera r), della citata legge n. 124 del 2015, che ne traccia gli obiettivi e ne perimetra l'ambito, stabilendo, più precisamente, la semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità, la razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche, lo sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti, il potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti, la riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio, il coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni, la previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione.

A) Rappresentazione del problema da risolvere e delle criticità constatate, anche con riferimento al contesto internazionale ed europeo, nonché delle esigenze sociali ed economiche considerate.

L'intervento normativo si inserisce all'interno del più ampio programma di modernizzazione e razionalizzazione della pubblica amministrazione, ai fini del potenziamento del livello di efficienza degli uffici pubblici e dei singoli dipendenti.

Il decreto apporta alcune rilevanti modifiche alla disciplina della misurazione e valutazione della performance, introdotta nel 2009, intervenendo su alcune debolezze emerse in sede di attuazione, nel corso del tempo. Pertanto, sebbene il disegno e l'impianto di riferimento rimangano inalterati (ciclo di gestione della performance, caratteri degli obiettivi, ecc.), sono rivisti alcuni profili-chiave,

al fine di rafforzare il funzionamento di tali controlli e valorizzare il ruolo degli organismi indipendenti di valutazione.

Tra i principali nodi problematici che il provvedimento mira a sciogliere vi sono:

- inadeguatezza del livello di intervento assegnato agli organismi indipendenti di valutazione in sede di definizione della documentazione di programmazione e del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- scarsa chiarezza del collegamento tra esiti della valutazione ed effetti sulla posizione del dipendente valutato;
- assenza di coinvolgimento dei cittadini nel processo di valutazione delle prestazioni pubbliche e inadeguatezza del peso attribuito alla misurazione e valutazione della qualità dei servizi pubblici;
- assenza di chiarezza sul collegamento tra la definizione degli obiettivi strategici e operativi stabiliti nel Piano della performance e la definizione degli obiettivi individuali in sede di stipulazione dei singoli contratti di lavoro a livello dirigenziale;
- assenza di un effettivo coordinamento temporale tra il ciclo strategico-gestionale e il ciclo economico-finanziario;
- individuazione del sistema di ripartizione e distribuzione del trattamento accessorio correlato alla produttività e performance a seguito della sospensione dell'attuazione dell'articolo 19, disposta dall'articolo 6 del decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141.

B) Indicazione degli obiettivi (di breve, medio o lungo periodo) perseguiti con l'intervento normativo.

Il Governo, con l'entrata in vigore delle disposizioni in esame, persegue l'obiettivo di migliorare alcuni aspetti della disciplina della misurazione e valutazione della performance nelle pubbliche amministrazioni, ritenendo che lo svolgimento di siffatte attività, a livello gestionale, rappresenti una importante forma di controllo sulle modalità di uso delle risorse pubbliche *lato sensu* – dunque, incluse le risorse umane –, al fine di verificarne l'efficienza e l'efficacia.

Sulla base di ciò, gli obiettivi di breve periodo dell'intervento normativo sono:

- allineare la programmazione strategico-gestionale con quella economico-finanziaria;
- rafforzare le attività dell'Organismo indipendente di valutazione;
- attivare una maggiore attenzione dei cittadini-utenti alla qualità dei servizi resi dalle amministrazioni e al loro processo di valutazione;
- riavviare un collegamento sistematico tra le risultanze della valutazione e l'accesso alla premialità, rafforzando il divieto di distribuzione a pioggia delle componenti del trattamento accessorio correlate.

Obiettivi di medio/lungo periodo sono:

- determinare una migliore allocazione delle risorse pubbliche in base anche alla programmazione contenuta nei piani della performance;
- valorizzare le forme di controllo interno alle amministrazioni sulla base di principi di indipendenza e imparzialità;
- creare alcune forme stabili di coinvolgimento dei cittadini-utenti nella *governance* delle amministrazioni, perseguendo finalità di interesse pubblico generale;
- valorizzare il principio del merito nel pubblico impiego.

C) Descrizione degli indicatori che consentiranno di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi indicati e di monitorare l'attuazione dell'intervento nell'ambito della VIR.

Si ritiene che i principali indicatori saranno, tra gli altri:

- qualità degli obiettivi formulati nei piani della performance e qualità dei sistemi di misurazione e valutazione della performance ora sottoposti, questi ultimi, a parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione;
- rispetto della nuova tempistica nell'adozione dei documenti di programmazione strategico-gestionale (piani);
- livello di correlazione tra obiettivi stabiliti nei piani della performance e obiettivi assegnati, a livello contrattuale, ai dirigenti di vertice delle amministrazioni;
- numero di segnalazioni provenienti dai cittadini utenti in ordine alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione;
- livello di differenziazione dei giudizi relativi alla valutazione individuale dei dipendenti e livello di correlazione nella ponderazione e distribuzione del trattamento accessorio.

D) Indicazione delle categorie dei soggetti, pubblici e privati, destinatari dei principali effetti dell'intervento regolatorio.

Soggetti pubblici: le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Dipendenti, dirigenti delle pubbliche amministrazioni e ufficio responsabile del procedimento amministrativo.

Va precisato che per le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali è previsto l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1, del decreto legislativo n. 150/2009, mentre per l'attuazione delle ulteriori disposizioni di cui al citato decreto, si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata.

Soggetti privati: non sono previsti effetti, se non indiretti in termini di efficienza, di produttività e di legalità dell'azione della pubblica amministrazione, sui soggetti privati.

Destinatari indiretti: la collettività nel suo insieme.

<i>SEZIONE 2 - Procedure di consultazione precedenti l'intervento</i>
--

Non sono state effettuate consultazioni pubbliche.

SEZIONE 3 - Valutazione dell'opzione di non intervento di regolamentazione (opzione zero)

L'opzione zero è stata valutata come non percorribile in quanto il "non intervento" non sarebbe in grado di fornire una risposta valida al raggiungimento degli obiettivi.

Infatti, la mancata adozione del presente provvedimento non permetterebbe il superamento di alcune questioni critiche emerse in sede di attuazione della disciplina della misurazione e valutazione della performance, soprattutto con riferimento all'esigenza di risolvere la prolungata sospensione dell'applicazione dell'articolo 19 del d.lgs. n. 150/2009.

SEZIONE 4 - Opzioni alternative all'intervento regolatorio

Non sono state considerate e valutate opzioni alternative.

SEZIONE 5 - Giustificazione dell'opzione regolatoria proposta e valutazione degli oneri amministrativi e dell'impatto sulle PMI

A) Svantaggi e vantaggi dell'opzione prescelta, per i destinatari diretti e indiretti, a breve e a medio-lungo termine, adeguatamente misurati e quantificati, anche con riferimento alla possibile incidenza sulla organizzazione e sulle attività delle pubbliche amministrazioni, evidenziando i relativi vantaggi collettivi netti e le relative fonti di informazione.

I vantaggi derivanti dall'opzione prescelta sono sintetizzabili nel seguente elenco:

- semplificazione dell'attività di programmazione strategico-gestionale grazie a un migliore coordinamento temporale con il ciclo economico-finanziario;
- individuazione di maggiori garanzie relativamente alla qualità dei sistemi di misurazione e valutazione;
- controllo più accurato su eventuali esigenze di variazione degli obiettivi strategico-gestionali, riconoscendo uno specifico ruolo dell'Organismo indipendente di valutazione;
- maggiore partecipazione della collettività alla valutazione delle prestazioni pubbliche;
- riattivazione dei meccanismi premiali.

Il presente intervento non presenta svantaggi.

B) Individuazione e stima degli effetti dell'opzione prescelta sulle micro, piccole e medie imprese:

I principali impatti previsti grazie all'entrata in vigore del provvedimento saranno soprattutto indiretti, in quanto tali soggetti avranno rapporti con un'amministrazione incentivata ad essere, grazie a tale disciplina, più produttiva ed efficiente.

C) Indicazione e stima degli oneri informativi e dei relativi costi amministrativi, introdotti o eliminati a carico di cittadini e imprese.

Si tratta di attività interne che non hanno una ricaduta diretta su cittadini o imprese, che restano comunque destinatari indiretti. Non sono, pertanto, previsti nuovi oneri informativi ma soltanto la

facoltà-possibilità per la collettività di partecipare 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.

D) Condizioni e fattori incidenti sui prevedibili effetti dell'intervento regolatorio.

L'efficacia del presente intervento normativo dipende strettamente dalla volontà e capacità delle Amministrazioni di porre in essere correttamente le procedure previste, di attivare le responsabilità correlate al cattivo funzionamento del ciclo di gestione della performance soprattutto in capo alla dirigenza di vertice, di selezionare – dall'Elenco nazionale – componenti effettivamente indipendenti ai fini della costituzione dell'Organismo indipendente di valutazione, di promuovere periodicamente attività di formazione e aggiornamento delle amministrazioni sui temi della misurazione e valutazione.

<i>SEZIONE 6 – Incidenza sul corretto funzionamento concorrenziale del mercato e sulla competitività del Paese</i>

L'opzione prescelta è coerente e compatibile con il corretto funzionamento concorrenziale dei mercati.

La modernizzazione della normativa di settore, così come la semplificazione ed il riordino della stessa, sono presupposti fondamentali per accrescere la competitività del sistema Paese.

L'intervento regolatorio, in quanto mirato alla maggiore efficienza del pubblico impiego e dei servizi, ha un generale effetto positivo sul corretto funzionamento e sulla competitività del Paese.

<i>SEZIONE 7 - Modalità attuative dell'intervento di regolamentazione</i>
--

A) Soggetti responsabili dell'attuazione dell'intervento regolatorio:

Responsabile dell'intervento regolatorio è la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Sono soggetti attivi nell'attuazione dell'intervento tutte le amministrazioni pubbliche alle quali è diretto l'intervento.

B) Azioni per la pubblicità e per l'informazione dell'intervento:

Le modifiche introdotte saranno adeguatamente illustrate ai destinatari delle stesse; inoltre, ciascun Ministero, per la parte di propria competenza, provvederà a darne ampia diffusione mediante pubblicazione nel proprio sito *web*. Le modifiche introdotte, inoltre, saranno diffuse anche mediante i sistemi di comunicazione di massa (radio, televisione).

C) Strumenti e modalità per il controllo e il monitoraggio dell'intervento regolatorio:

Il monitoraggio e la verifica dell'attuazione dell'intervento regolatorio sarà curato dal Dipartimento della funzione pubblica, attraverso l'apposito Ufficio per la valutazione della performance (art. 5 d.P.R. 9 maggio 2016, n. 105).

D) Meccanismi eventualmente previsti per la revisione dell'intervento regolatorio:

Non sono previste forme di revisione del provvedimento. Tuttavia, fermi restando i principi generali previsti dal provvedimento, all'esito dell'analisi dei dati prodotti dalle amministrazioni coinvolte e della VIR, potrà essere valutata la necessità e l'opportunità di apportare correttivi e/o integrazioni alle disposizioni normative.

E) Aspetti prioritari da monitorare in fase di attuazione dell'intervento regolatorio e considerare ai fini della VIR.

A cura della Dipartimento della funzione pubblica verrà elaborata la prescritta VIR nella quale sarà verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati utilizzando gli indicatori sopra indicati (sezione 1, lettera C).