

## UFFICIO STUDI CODAU

*"Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau".*

**Analisi sintetica e commento [del decreto legislativo 74/2017](#)<sup>1</sup>  
Modifiche apportate dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 al D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della Legge 7 agosto 2015, n. 124 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 130 del 7 giugno 2017.**

Le modifiche sono entrate in vigore il 22 giugno u.s. fermo restando quanto previsto dalle norme transitorie.

In allegato il testo coordinato con le modifiche in giallo nella colonna di destra, mentre nella colonna di sinistra v'è il testo originario con le parti barrate indicanti le soppressioni operate dalla novella.

Il decreto legislativo in esame è stato adottato in attuazione dell'art. 17, comma 1, della L. 124/2015, che ha delegato il Governo a intervenire, attraverso uno o più decreti legislativi, sulla disciplina relativa al riordino della disciplina del lavoro pubblico. In particolare, il decreto legislativo *de quo* attua la delega di cui alla lettera r) del comma 1 dell'art. 17, che reca i seguenti principi e criteri direttivi:

- semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità;

---

<sup>1</sup> Si ringrazia per il supporto il dott. Vito Quintaliani Università di Perugia

- 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 1** reca modifiche all'articolo 3 del decreto legislativo n. 150/2009, in materia di principi generali sulla misurazione e la valutazione della performance. Con la prima modifica si stabilisce – novellando il comma 2 del citato articolo 3 – che ogni amministrazione pubblica, nelle attività di misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione nel suo complesso e dei singoli dipendenti, è tenuta a seguire le modalità indicate nel decreto, nonché gli indirizzi impartiti, non più dall'Autorità nazionale anticorruzione (come ora prevede la norma), ma dal Dipartimento della funzione pubblica. La modifica, pertanto, è funzionale a coordinare le disposizioni del decreto al mutato quadro normativo.

La seconda novità consiste nel prevedere nuovi effetti conseguenti alle attività di misurazione, valutazione e trasparenza della performance. Infatti, si stabilisce che il rispetto delle disposizioni in materia (segnatamente, degli artt. da 2 a 16 del D. Lgs.150/2009) è non solo condizione necessaria per l'erogazione di premi legati alla performance

(come previsto attualmente), ma rileva anche ai fini (nuovo comma 5 dell'art. 3):

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

Il nuovo comma 5-*bis* – che è introdotto con le modifiche in commento – stabilisce inoltre che la valutazione negativa della performance, purché resa nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. 150, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento, ai sensi del nuovo articolo 55-*quater*, co. 1, lettera f-*quinquies*), del testo unico delle disposizioni sul lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (D. Lgs.165/2001), introdotto dal decreto legislativo n. 75/2017, alla cui sinossi – inviata con altra nota – si rinvia.

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

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

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

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

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

Con le modifiche introdotte si esplicita che le amministrazioni, nella prima fase di definizione degli obiettivi, debbono tener conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente (situazione già di per sé ovvia), come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance (cfr. art. 10). In secondo luogo, si prevede che i risultati della valutazione devono essere rendicontati ai competenti "organi di controllo interni ed esterni" e non agli "organi esterni", come previsto nella attuale formulazione della lettera f) del comma 1 dell'art. 4.

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

L'intervento normativo introduce nel nuovo comma 01 del citato articolo 5 due categorie di obiettivi: gli obiettivi generali (che rappresentano una 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. Andrà verificato come questa parte della norma molto interessante si possa applicare alle Università.

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.

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. Con riferimento agli Atenei anche in questo caso sarà utile riferirsi a cicli di programmazione triennali.

**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. Viene conseguentemente abrogato il comma 2

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

Agli OIV spetta inoltre segnalare, non solo ove necessario (come finora previsto) ma altresì qualora lo ritengano opportuno, interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. La novella specifica ulteriormente che le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella Relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della sua validazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs.150/2009. Si ricorda che ai sensi della legge 240/2010 le funzioni di OIV nelle Università sono svolte dai Nuclei di Valutazione.

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

Con una modifica al comma 1 dell'art. 7 si richiede che ciascuna amministrazione adotti il proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione. La relazione illustrativa sottolinea in merito che l'intervento serve ad assicurare un controllo ex ante sulla correttezza metodologica dei contenuti del Sistema. Inoltre sono ridefiniti i soggetti che svolgono la funzione di misurazione e valutazione, anche alla luce del richiamato trasferimento di funzioni al

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

- eliminano ogni riferimento all'Anac che non svolge più alcuna funzione in materia per effetto delle previsioni del D.L. 90/2014.
- confermano il ruolo volto dai dirigenti, rinviando a quanto previsto agli articoli 8 e 9 del medesimo decreto; si ricorda, in proposito che l'art. 9, co. 2, assegna ai dirigenti il compito di effettuare la misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale assegnato ai loro uffici sulla base del Sistema di cui all'art. 7.
- introducono la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, in rapporto alla qualità dei servizi resi, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis del decreto legislativo n. 150/2009, come novellati dallo schema in esame (si v. infra).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**L'articolo 8** introduce alcune modifiche all'articolo 10 del D. Lgs.150 del 2009, che disciplina i contenuti del Piano della Performance e della Relazione sulla performance, principalmente al fine di coordinare l'adozione di tali documenti con il ciclo di programmazione economico-finanziario. In base al vigente quadro normativo (art. 10, co. 1, D. Lgs.150/2009), allo scopo di assicurare la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, ogni anno le amministrazioni sono tenute a redigere e a rendere pubblici:

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

Con le modifiche introdotte al comma 1 dell'articolo 10 viene innanzitutto esplicitato l'obbligo di ciascuna amministrazione di pubblicare ogni anno i due documenti sul proprio sito istituzionale. In secondo luogo, sono specificati i soggetti responsabili dell'adozione dei relativi documenti, esplicitando che il Piano della performance è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica. Così come si specifica che la Relazione sulla performance, ridenominata Relazione

annuale sulla performance, viene approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV.

Ai sensi dell'articolo 15, co. 2, lett. b), già ora è stabilito che compete all'organo di indirizzo politico-amministrativo definire in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lett. a) e b). L'articolo 14, comma 2, lett. c), attribuisce all'OIV il compito di validare la Relazione sulla performance. Inoltre, ferma restando la tempistica prevista dalla formulazione vigente per l'adozione dei due documenti, le modalità di adozione del Piano sono coordinate con la programmazione finanziaria (nuovo comma 1-ter).

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

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

- un organismo centrale, ancora individuato nella CIVIT (poi ridenominata Autorità nazionale anticorruzione);
- gli Organismi indipendenti di valutazione della performance, disciplinati dall'art. 14, D. Lgs.150/2009;
- l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione;
- i dirigenti di ciascuna amministrazione. Pertanto, la novella sostituisce il riferimento alla CIVIT con quello del Dipartimento della funzione pubblica, che, a decorrere dall'entrata in vigore del D.L. 90/2014, è titolare delle funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento in materia, esercitate secondo le previsioni di cui al D.P.R. 105/2016.

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

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

Si tratta, pertanto, prevalentemente di interventi di manutenzione normativa.

Merita segnalare che il comma 1), lettera h), sostituisce il comma 12 dell'art. 13 del decreto, eliminando la previsione di un DPCM di raccordo tra le attività dell'Anac e quelle delle altre agenzie di valutazione. La riformulazione del comma conferma che l'indirizzo e il coordinamento del sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e di 12 enti di ricerca vigilati dal MIUR, riordinati ai sensi del Capo I del D. Lgs.213/2009, è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR). Sarà interessante capire quando l'Anvur emanerà gli indirizzi per gli Atenei alle luce delle norme in commento.

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

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

Si ricorda che l'**art. 2, commi 138-142**, del **D.L. 262/2006** (L. 286/2006), istituendo l'ANVUR, le ha attribuito, tra le altre, la funzione di **indirizzo e coordinamento delle attività di valutazione**

**demandate ai nuclei di valutazione interna degli atenei e degli enti di ricerca.**

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

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

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

Il ruolo di indirizzo e coordinamento svolto dall'ANVUR risulta peraltro evidente nelle **Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane<sup>2</sup>** e nelle **Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance degli enti pubblici di ricerca** pubblicate dalla stessa ANVUR nel maggio 2015, le

---

<sup>2</sup> <http://www.anvur.org/attachments/article/833/Linee%20Guida%20Atenei.pdf>

cui versioni definitive sono state approvate con la delibera n. 103 del 20 luglio 2015. Infine l'Anvur ha pubblicato in data [3 luglio 2017 alcune riflessioni](#) in seguito all'entrata in vigore del presente decreto legislativo che si richiamano integralmente e che pongono l'accento sugli aspetti della performance organizzativa, sul rapporto con gli stakeholder e i cittadini e infine sulle incrementate attività dei Nuclei di Valutazione nelle funzioni di OIV.

Per l'**articolo 11** merita segnalare quanto segue.

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

In particolare, l'articolo 6 del DPR 105/2016 reca una revisione delle funzioni svolte dagli organismi indipendenti della valutazione secondo anche quanto previsto dall'articolo 19, comma 10, del D.L. 90/2014 (che ha disposto, appunto, una revisione dei richiamati organismi), nonché modifica le modalità di scelta dei componenti di tali organismi.

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

Al tal fine, agli OIV spetta (comma 2):

- supportare l'amministrazione sul piano metodologico;
- verificare la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa ed individuale;
- verificare l'integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale;

- promuovere l'utilizzo da parte dell'amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni. Per quanto concerne la nomina, l'articolo 6 prevede l'istituzione di un Elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti della valutazione tenuto dal DFP, al quale devono essere iscritti i componenti di tali organismi (comma 3).

Si conferma che ogni OIV è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 componenti, si dispone che i componenti siano nominati da ciascuna amministrazione (singolarmente o in forma associata) solamente tra soggetti iscritti all'Elenco.

La lettera c) interviene sui compiti degli OIV, come descritti dall'articolo 14, co. 4, del D. Lgs.150 del 2009, esplicitando che l'OIV, nel monitorare il funzionamento complessivo del sistema, può formulare proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;

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

Sulle incompatibilità dei componenti degli OIV, si aggiunge il divieto di nominare propri dipendenti quali componenti dell'OIV.

**L'articolo 13** introduce un nuovo sistema di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, attraverso la modifica dell'articolo 19 del decreto legislativo n.150 del 2009. In particolare, si prevede che spetti al contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo n.165/20012 , stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare la performance (organizzativa e individuale) e fissare i criteri idonei a garantire che alla significativa diversificazione dei 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.

L'articolo 13 in esame, inoltre, prevede la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali al processo di misurazione delle performance organizzative, attraverso l'introduzione dell'articolo 19-bis del decreto legislativo n.150 del 2009. La partecipazione può avvenire sia attraverso comunicazioni dirette all'Organismo indipendente di valutazione, sia attraverso i sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione di cittadini e utenti che ciascuna amministrazione deve adottare, favorendo la più ampia partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi.

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

**Gli articoli 14, 15 e 16** adeguano la disciplina sul bonus annuale delle eccellenze<sup>3</sup>, sulle progressioni economiche e sulle progressioni di

---

<sup>3</sup> L'articolo 21 del decreto legislativo n.150 del 2009 attualmente prevede che il bonus per le eccellenze venga assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del cinque per cento del personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta. Entro il mese di aprile di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, a conclusione del processo di valutazione della performance, assegnano al personale il bonus annuale relativo all'esercizio precedente.

carriera (di cui, rispettivamente, agli articoli 21, 23 e 24, del decreto legislativo n.150/2009) alle modifiche che l'articolo 13 del provvedimento in esame apporta all'articolo 19 del decreto legislativo n.150/2009, in relazione ai nuovi criteri previsti per la differenziazione delle retribuzioni.

In particolare, si prevede:

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