

**SCHEDA INFORMATIVA SUL DECRETO LEGISLATIVO IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 15
(LEGGE BRUNETTA)**

Aggiornato al 9 ottobre 2009 (approvazione definitiva del Decreto in CDM)¹

A cura di Roberto Mastrofini
r.mastrofini@logospa.it

PREMESSA

L'art. 74 del Decreto disciplina i diversi ambiti di applicazione secondo le seguenti modalità.

Gli articoli

- 11 commi 1 e 3;
- da 28 a 30 (qualità dei servizi pubblici, inderogabilità da parte dei contratti collettivi, abrogazioni e norme transitorie);
- da 33 a 36 (modifiche agli art. 2,5,6 e 9 del D.lgs. 165/2001);
- 54 (modifiche all'art. 40 del D.lgs. 165/2001);
- 57 (modifiche all'art. 45 del D.lgs. 165/2001, relativo al trattamento accessorio);
- 61 (modifiche all'art. 49 del D.lgs. 165/2001);
- 62, comma 1 (modifica all'art. 52, comma 1 del D.lgs. 165/2001, relativo alle mansioni dei lavoratori);
- 64 (modifica all'art. 43 del D.lgs. 165/2001);
- 65 (adeguamento ed efficacia dei contratti vigenti):

1. Entro il 31 dicembre 2010, le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto.

2. In caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili.

3. In via transitoria, con riferimento al periodo contrattuale immediatamente successivo a quello in corso, definiti i comparti e le aree di contrattazione ai sensi degli articoli 40, comma 2, e 41, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituiti, rispettivamente, dagli articoli 54 e 56 del presente decreto legislativo, l'ARAN avvia le trattative contrattuali con le organizzazioni sindacali e le confederazioni rappresentative, ai sensi dell'articolo 43, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nei nuovi comparti ed aree di contrattazione collettiva, sulla base dei dati associativi ed elettorali rilevati per il biennio contrattuale 2008-2009. Conseguentemente, in deroga all'articolo 42, comma 4, del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, sono prorogati gli organismi di rappresentanza del personale anche se le relative elezioni siano state già indette. Le elezioni relative al rinnovo dei predetti organismi di rappresentanza si svolgeranno, con riferimento ai nuovi comparti di contrattazione, entro il 30 novembre 2010.

¹ AVVERTENZA: la numerazione degli articoli indicati nel presente lavoro potrebbe subire modifiche con la effettiva pubblicazione del decreto in Gazzetta Ufficiale.

Relativamente al comparto regioni e autonomie locali, i contratti collettivi integrativi devono adeguarsi alle nuove norme entro il 31 dicembre 2011.

In caso di mancato adeguamento i contratti integrativi cessano di avere efficacia al 31 dicembre 2012, fermo restando quanto previsto dall'articolo 31, comma 4 in base al quale nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2 dell'art 31², da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti alla data dell'entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente titolo sino all'emanazione della disciplina regionale e locale.

Le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale si applicano dalla tornata successiva a quella in corso.

- 66 (abrogazioni)
- 68 (modifiche all'art. 55 del D.lgs 165/2001 relativo a *Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative*)
- 69 (introduzione degli art. da 55 bis a 55 novies al D.lgs 165/2001, relativi al procedimento disciplinare);
- 73, commi 1 e 3: abrogazione dei collegi arbitrali e applicabilità di norme non incompatibili

rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettere *l)* ed *m)* della Costituzione.

Sono invece norme di diretta attuazione dell'art. 97 della Costituzione e quindi principi generali dell'ordinamento gli articoli:

- 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1 relativi al sistema di performance;
- 17, comma 2;
- 18, relativo ai criteri e modalità per valorizzare il merito;
- 23, commi 1 e 2: progressioni economiche (orizzontali);
- 24, commi 1 e 2: progressioni di carriere;
- 25, 26, 27, comma 1, relativi al sistema di attribuzione di incarichi, crescita professionale e alta formazione, premio di efficienza;
- 62, commi 1-*bis* e 1-*ter*: modalità di accesso alle progressioni economiche, di carriera e alle posizioni apicali.

Le disposizioni del presente decreto legislativo si applicano nei confronti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con le attribuzioni previste dagli statuti e dalle relative norme di attuazione.

² In base a tale comma, le regioni e gli enti locali prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.

I PARTE (art. 1 - 16)

Relativamente a Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del SSN, e enti locali trovano diretta soltanto le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3 (trasparenza della performance).

Invece, entro il 31 dicembre 2010 dovranno adeguare le proprie regole organizzative e le procedure di programmazione, controllo e valutazione ai principi contenuti negli articoli:

- 3 (principi generali della misurazione e valutazione delle performance),
- 4 (fasi del ciclo della gestione della performance),
- 5, comma 2 (caratteristiche di obiettivi e indicatori),
- 7 (sistema di misurazione e valutazione della performance),
- 9 (misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale),
- 15, comma 1 (l'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità).

Nelle more si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste sino all'emanazione della disciplina regionale e locale³.

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

La misurazione e la valutazione della performance sono volte⁴:

1. al **miglioramento della qualità** dei servizi e degli interventi offerti dalle amministrazioni pubbliche,
2. nonché alla **crescita delle competenze professionali**, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Ogni amministrazione pubblica è tenuta a valutare e misurare la performance con riferimento:

- all'amministrazione nel suo complesso,
- alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola
- ai singoli dipendenti.

Le amministrazioni adottano **modalità e strumenti di comunicazione** che rendano pubbliche le informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

Le amministrazioni adottano **metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare** la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il rispetto di queste disposizioni è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

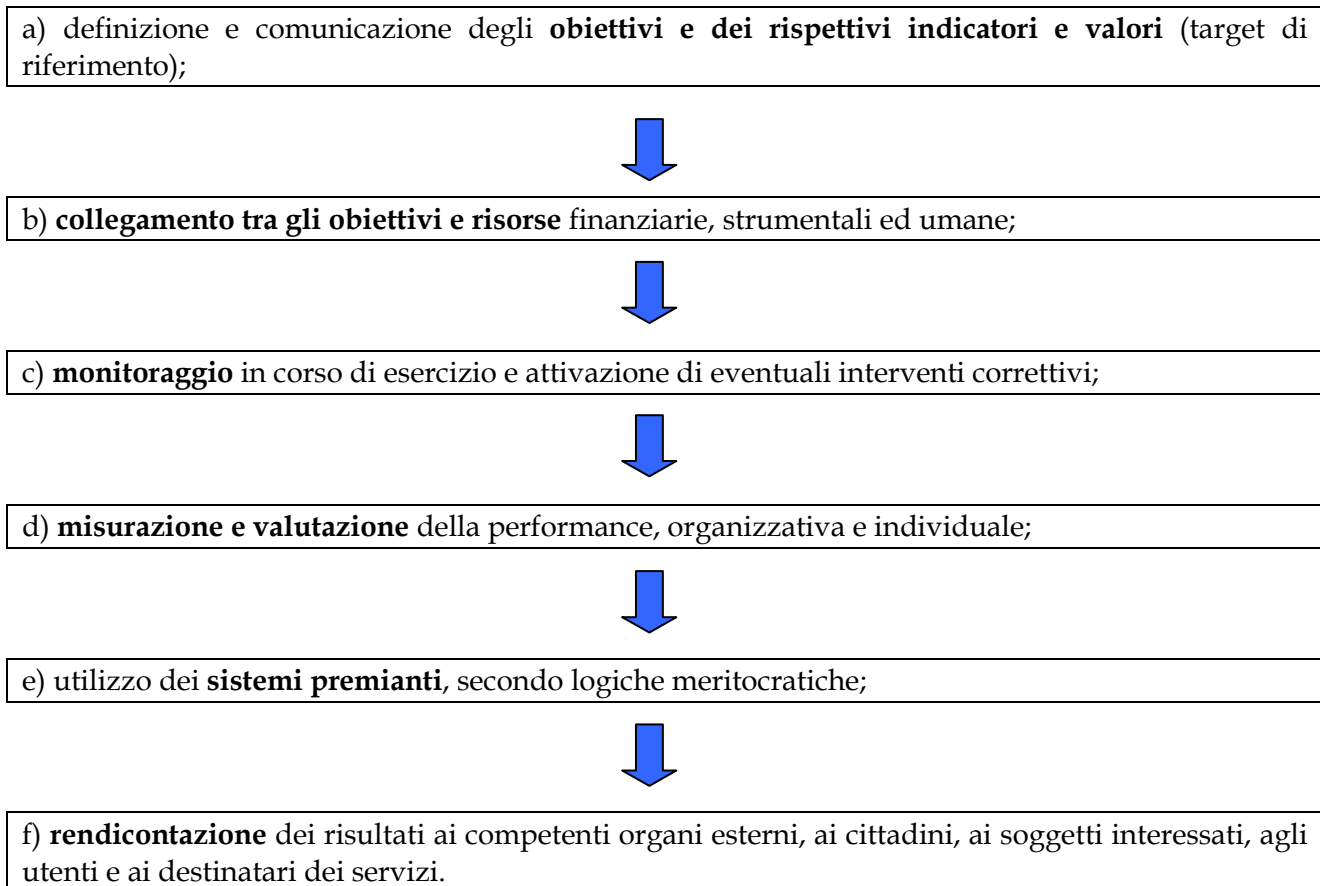
³ Art. 16 del decreto attuativo.

⁴ Art. 3 del decreto attuativo.

Ciclo di gestione della performance

Le PA sviluppano, in maniera coerente con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Le fasi del ciclo di gestione⁵



Obiettivi (art. 5, comma 1)

Gli obiettivi vanno **programmati su base triennale** e definiti, prima dell'inizio di ogni esercizio.

Il processo di definizione degli obiettivi deve svolgersi con un confronto tra:

- organi di indirizzo politico-amministrativo
- i vertici dell'amministrazione

Questi ultimi devono altresì confrontarsi con i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative, con il coinvolgimento dei dipendenti.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il **loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.**

⁵ Art. 4 del Decreto attuativo.

Caratteristiche fondamentali degli obiettivi (art. 5, comma 2)

- a) **rilevanti e pertinenti** rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) **specifici e misurabili** in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un **significativo miglioramento della produttività**;
- d) riferibili ad un **arco temporale determinato**;
- e) commisurati agli eventuali **valori di riferimento** derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) **confrontabili** con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) **correlati alla quantità e alla qualità delle risorse** disponibili.

Monitoraggio della performance (art. 6)

Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento della performance rispetto agli obiettivi prefissati durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

A tale scopo, gli organi di indirizzo politico amministrativo si avvalgono delle risultanze dei **sistemi di controllo di gestione** presenti nell'amministrazione.

Gli strumenti:

IL CICLO DI PERFORMANCE

Le amministrazioni sviluppano in maniera integrata e coerente le seguenti fasi :

1. obiettivi di performance dell'amministrazione nel suo complesso e delle varie unità organizzative che la compongono;
2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. gestione dei programmi e degli interventi orientata al raggiungimento degli obiettivi;
4. misurazione delle performance;
5. valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
6. rendicontazione delle performance ai fini del controllo interno;
7. rendicontazione esterna delle performance ai competenti organi esterni ed ai cittadini.

"PERFORMANCE PLAN"

CONTROLLO DI GESTIONE E VALUTAZIONE

"PERFORMANCE REPORT"

Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7)

Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale.



A tal fine adottano con apposito provvedimento il **Sistema di misurazione e valutazione della performance**, individuando in modo specifico:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del decreto;
- b) le procedure di conciliazione;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti.

La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance (i vecchi nuclei di valutazione) cui compete:
 - la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso,
 - la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;
- b) dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;
- c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione.

Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa (art. 8)

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance riguarda i seguenti ambiti:

- a) **l'impatto delle politiche** (out come) attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) la **capacità di attuazione di piani e programmi**, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse finanziarie (efficacia gestionale);
- c) la rilevazione del **grado di soddisfazione** dei destinatari dei servizi o delle performance, anche attraverso modalità interattive;
- d) la **modernizzazione e il miglioramento** qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali coerentemente con la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo **sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni** con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo **sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione**;
- f) **l'efficienza** nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al **contenimento ed alla riduzione dei costi**, nonché all'**ottimizzazione dei tempi** dei procedimenti amministrativi.
- g) la **qualità e la quantità** delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti (art. 9, comma 1)

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- 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.

Misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale (art. 9, comma 2)

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del **Sistema di misurazione e valutazione della performance** e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Legame tra obiettivi dell'organizzazione ed obiettivi del personale.

DIRIGENTI

- performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- specifici obiettivi individuali eventualmente assegnati;
- qualità dell'esercizio del ruolo, competenze professionali e manageriali dimostrate.

DIPENDENTI

- specifici obiettivi individuali o di gruppo;
- qualità dell'esercizio del ruolo, competenze professionali dimostrate.

Fonte: www.funzionepubblica.it

Sul punto, il decreto appare particolarmente innovativo in quanto, introducendo un nuovo comma 3 all'art. 45 del dlgs. 165/01, prevede tra le voci del trattamento accessorio quelle della performance individuale e organizzativa .

Va evidenziata anche l'introduzione, dopo il comma 3, con il comma 3-bis, di un ulteriore strumento di incentivazione finalizzato "a premiare il merito e il miglioramento della performance", e cioè quei risultati eccedenti rispetto a quelli programmati, assegnati e conseguiti dal dipendente e che si caratterizza come istituto ad applicazione solo eventuale, atteso che la sua

distribuzione è vincolata alla sussistenza di apposite risorse da destinare ad hoc in sede di rinnovo contrattuale compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica.

Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Piano della performance e Relazione sulla performance (art. 10)

Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente:

- a) entro il **31 gennaio**, un documento programmatico triennale, denominato **Piano della performance**, con aggiornamento annuale, da adottare in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria, **che definisce**, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, **gli indicatori** per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione nonché **gli obiettivi individuali** assegnati al personale dirigenziale e non ed i relativi indicatori;
- b) un documento, da adottare entro il 30 aprile, denominato **Relazione sulla performance** che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente:
 - a. i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.

Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

In caso di mancata adozione del Piano della performance è **fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti** che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e **l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione** comunque denominati.

Trasparenza e rendicontazione della performance (art. 11)

La trasparenza della performance: il piano triennale

Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

Ogni amministrazione, sentite le associazioni dei cittadini, consumatori e utenti rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, adotta un **Programma triennale per la trasparenza e l'integrità**, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire:

- a) un adeguato livello di trasparenza della performance, anche sulla base delle linee guida elaborate dall'Autorità Indipendente;
- b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale⁶, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto:
dell'organizzazione,
degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali,
dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti,
allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
La trasparenza costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione.

Rendicontazione (art. 11, comma 6-7)

Ogni amministrazione **presenta il Piano e la Relazione** sulla performance alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza.

Nell'ambito del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative previste.

Obbligo di pubblicazione sul sito (art. 11, comma 8)

Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione e denominata "*Trasparenza, valutazione e merito*":

- a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;
- b) il Piano e la Relazione sulle Performance;
- c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- e) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance;
- f) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative;
- g) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- h) le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo.
- i) incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

Sanzioni (art. 11, comma 9)

In caso di mancata adozione, aggiornamento e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti.

⁶ Art. 11, comma 3.

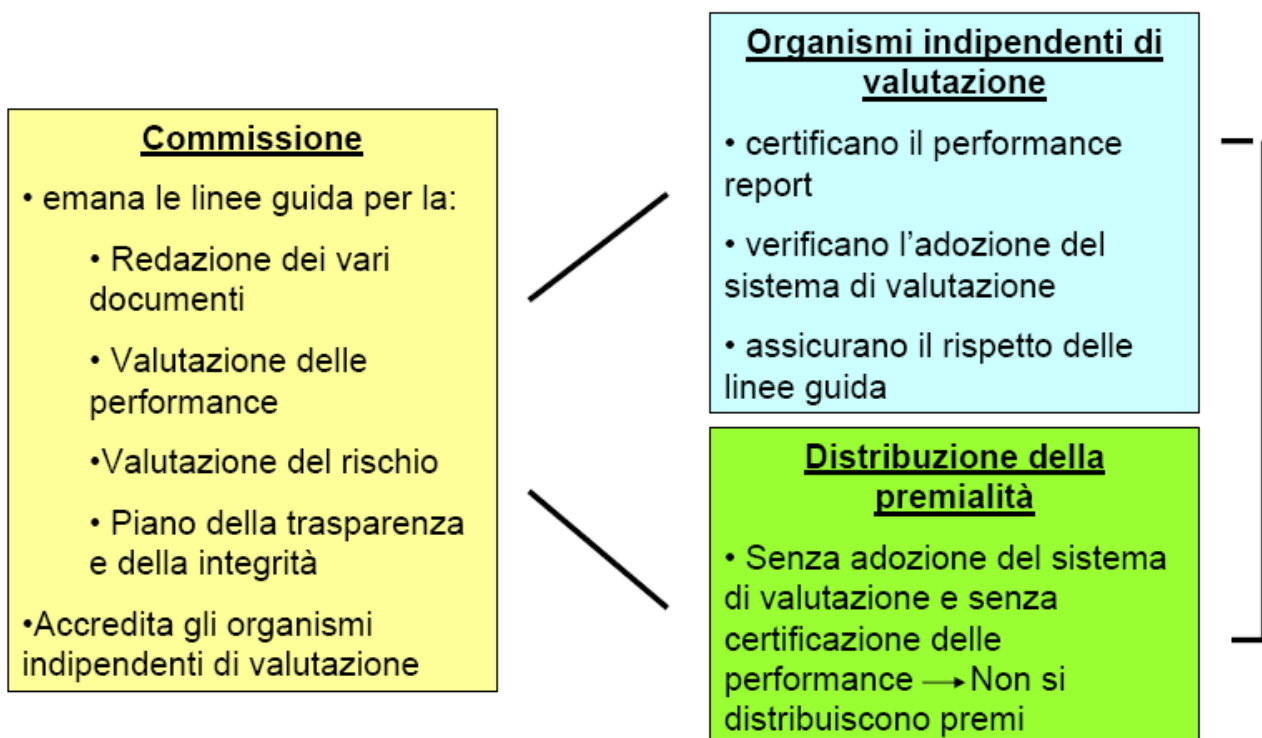
SOGGETTI DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Soggetti (art. 12)

Protagonisti del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuali sono:

- a) un organismo centrale denominato Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
- b) gli Organismi indipendenti di valutazione della performance;
- c) l'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione;
- d) i dirigenti di ciascuna amministrazione.

Il modello



Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (art. 13)

Viene istituita la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, che opera in posizione di indipendenza di giudizio e di valutazione e in piena autonomia, in collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e con il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ed eventualmente in raccordo con altri enti o istituzioni pubbliche, con il compito:

1. di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione,
2. di garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione,
3. di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale,

informando annualmente il Ministro per l'attuazione del programma di Governo sull'attività svolta.

Mediante intesa tra la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'Ance, l'Upi e la Commissione sono definiti i protocolli di collaborazione per la realizzazione delle attività di cui ai commi 4,5,7 dell'art.13 del decreto .

La Commissione è organo collegiale composto da cinque componenti scelti tra esperti di elevata professionalità, anche estranei all'amministrazione con comprovate competenze in Italia e all'Estero, sia nel settore pubblico che in quello privato in tema di servizi pubblici, management, misurazione della performance, nonché di gestione e valutazione del personale.

La Commissione indirizza, coordina e sovrintende all'esercizio delle funzioni di valutazione da parte degli Organismi indipendenti e delle altre Agenzie di valutazione; a tal fine:

- a) promuove sistemi e metodologie finalizzati al miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche;
- b) assicura la trasparenza dei risultati conseguiti,
- c) confronta le performance rispetto a standard ed esperienze, nazionali e internazionali;
- d) favorisce, nella pubblica amministrazione, la cultura della trasparenza anche attraverso strumenti di prevenzione e di lotta alla corruzione;
- e) favorisce la cultura delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative.

Competenze della Commissione

- a) fornisce supporto tecnico e metodologico all'attuazione delle varie fasi del ciclo di gestione della performance;
- b) definisce la struttura e le modalità di redazione del Piano e della Relazione di cui all'articolo 10;
- c) verifica la corretta predisposizione del Piano e della Relazione sulla Performance delle amministrazioni centrali e, a campione, analizza quelli degli Enti territoriali, formulando osservazioni e specifici rilievi;
- d) definisce i parametri e i modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7;
- e) adotta le linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11, comma 8, lettera a);
- f) adotta le linee guida per la definizione degli Strumenti per la qualità dei servizi pubblici;
- g) definisce i requisiti per la nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 14;
- h) promuove analisi comparate della performance delle amministrazioni pubbliche sulla base di indicatori di andamento gestionale e la loro diffusione attraverso la pubblicazione nei siti istituzionali ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;
- i) redige la graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali di cui all'articolo 40, comma 3-*quater*, del decreto legislativo n.165 del 2001; a tal fine svolge adeguata attività istruttoria e può richiedere alle amministrazioni dati, informazioni e chiarimenti;
- j) promuove iniziative di confronto con i cittadini, le imprese e le relative associazioni rappresentative; le organizzazioni sindacali e le associazioni professionali; le associazioni rappresentative delle amministrazioni pubbliche; gli organismi di valutazione di cui all'articolo 14 e quelli di controllo interni ed esterni alle amministrazioni pubbliche;
- k) definisce un programma di sostegno a progetti innovativi e sperimentali, concernenti il miglioramento della performance attraverso le funzioni di misurazione, valutazione e controllo;
- l) predispose una relazione annuale sulla performance delle amministrazioni centrali e ne garantisce la diffusione attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;
- m) sviluppa ed intrattiene rapporti di collaborazione con analoghe strutture a livello europeo ed internazionale;
- n) realizza e gestisce, in collaborazione con il CNIPA il portale della trasparenza che contiene i piani e le relazioni di performance delle amministrazioni pubbliche.

Presso la Commissione è istituita la **Sezione per l'integrità nelle amministrazioni pubbliche** con la funzione di favorire la diffusione della legalità e della trasparenza e sviluppare interventi a favore della cultura dell'integrità.

La Sezione promuove la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche; a tal fine:

1. predispose le linee guida del Programma triennale per l'integrità e la trasparenza,
2. ne verifica l'effettiva adozione,
3. vigila sul rispetto degli obblighi in materia di trasparenza da parte di ciascuna amministrazione.

Pubblicità e trasparenza

I risultati dell'attività della Commissione sono pubblici.

La Commissione assicura la disponibilità, per le associazioni di consumatori o utenti, i centri di ricerca e ogni altro osservatore qualificato, di tutti i dati sui quali la valutazione si basa e trasmette una relazione annuale sulle proprie attività al Ministro per l'attuazione del programma di Governo.

Organismo indipendente di valutazione della performance (art. 14)

Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.

L'Organismo è interfaccia tra La Commissione, i soggetti di controllo esterni e l'amministrazione.

- Responsabile per la corretta attuazione del ciclo di performance e del sistema di valutazione, in particolare:
 - Qualità degli obiettivi
 - Misurazione
 - Valutazione
 - Trasparenza
- Composto almeno da tre persone competenti nelle materie attinenti alla valutazione e all'audit della qualità.
- Sostituisce i SECIN o strutture equivalenti
- Esercita, altresì, le attività di controllo strategico e riferisce direttamente all'organo di indirizzo politico - amministrativo.

I componenti

L'Organismo indipendente di valutazione è costituito da 3 componenti dotati di requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del *management*, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.

I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

I componenti dell'organismo indipendente devono possedere una specifica professionalità ed esperienza ed i loro curricula sono comunicati alla Commissione.

Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.

Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.



Responsabilità dell'organo di indirizzo politico amministrativo (art. 15)

L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

Competenze

- a) emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;
- b) definisce in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano e la Relazione sulla performance;
- c) verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;
- d) definisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.