



**CIDA**

Confederazione Italiana Dirigenti e Alte Professionalità

---

---

COMMISSIONI AFFARI COSTITUZIONALI E LAVORO CAMERA  
DEI DEPUTATI

AUDIZIONE SULL'ATTO DI GOVERNO N. 391

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE MODIFICHE  
AL DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009, N.150, IN  
ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 17, COMMA 1, LETTERA R),  
DELLA LEGGE 7 AGOSTO 2015, N. 124

---

Roma, 10 aprile 2017

Questa Confederazione ritiene di esprimere un giudizio complessivamente positivo sui contenuti dello schema di decreto che modificano il testo attuale del decreto legislativo n. 150 dell'anno 2009, pur con le osservazioni che seguono.

- Il testo del nuovo articolo 19 - così come novellato dall'articolo 13 dello schema di decreto, abroga definitivamente il famigerato "25-50-25", criterio di attribuzione dei premi - che, sconfinando palesemente dai canoni di astrattezza che una legge deve avere, disponeva ex-ante le **quote di premialità da riconoscere ai pubblici dipendenti**. Nella convinzione che sia proprio questo malaugurato "scivolone" ad aver minato in radice l'intero impianto originario del d. lgs. 150 e ad averlo reso di fatto inapplicabile fino ad oggi, questa Confederazione rivolge eguale critica al nuovo testo dell'articolo 19: la nuova previsione, nel momento in cui demanda alla contrattazione collettiva nazionale la fissazione delle "quote delle risorse destinate a remunerare rispettivamente la performance organizzativa e quella individuale", reitera l'identico errore del 2009, spostando solo la responsabilità da una fonte legislativa ad altra fonte regolativa e reiterando con ciò l'identico errore del testo originario dell'articolo. Si dissente, per identici motivi, dalla successiva previsione dell'articolo 19 secondo la quale sono sempre i contratti collettivi nazionali a fissare "i criteri per una significativa differenziazione dei giudizi". La responsabilità della valutazione dei dipendenti viene così sottratta alle Amministrazioni pubbliche e ai dirigenti sui quali soprattutto deve ricadere la responsabilità della valutazione dei propri collaboratori. Risulta ancora carente nella legislazione italiana una **chiara previsione di responsabilità unica della dirigenza rispetto a premi erogati**: era necessario sancire il principio di piena responsabilità gestionale di questi ultimi, anche attraverso la previsione di disincentivi e sanzioni per le erogazioni a pioggia. Invece, viene trasferita la responsabilità della differenziazione alla sede contrattuale, in modo tale da perpetuare la confusione gestionale che ha caratterizzato i sistemi di valutazione nel corso dei passati 30 anni. Si deve concludere che è lo stesso legislatore a indurre deresponsabilizzazione nella dirigenza pubblica.
- Viene confermato il trasferimento delle **funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio** dei processi di valutazione condotti nelle Amministrazioni pubbliche - originariamente demandate alla CIVIT - alle competenze del **Dipartimento della funzione pubblica** (articolo 3 del d. lgs. 150, così come novellato dall'articolo 1 dello schema di decreto); il legislatore aveva già

disposto sul punto con l'articolo 19, comma 10, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Risulta, con evidenza, che il coordinamento generale della valutazione organizzativa e individuale viene rimesso a un Organo amministrativo direttamente dipendente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Ciò desta perplessità in ordine all'indipendenza e autonomia di tale funzione fondamentale, la quale andrebbe meglio affidata ad **un'Autorità indipendente**, sul modello dell'ANAC (cui del resto l'articolo 13 novellato dello stesso decreto affida le funzioni di coordinamento su tutte le Amministrazione in materia di trasparenza).

- Per quanto riguarda la **valutazione delle performance dei dirigenti** pubblici, l'articolo 3 del d. lgs. 150 (commi 5 e 5bis) - così come novellati dall'articolo 1 dello schema di decreto - condiziona ad avvenuti processi di valutazione l'attribuzione di premi, incarichi di responsabilità personale e conferimento di incarichi dirigenziali. La valutazione negativa *“rileva ai fini dell'accertamento di responsabilità dirigenziali e ai fini dell'irrogazione del licenziamento”* per omessa azione disciplinare nei confronti di impiegati colpevoli di falsa attestazione della presenza. Si esprime condivisione con tali disposizioni normative, soprattutto in relazione al conferimento degli incarichi, da attribuire in base a valutazioni oggettive, cioè non arbitrarie e non per *“meriti”* politici o sindacali. Egualmente si concorda col principio di cui all'articolo 6, così come novellato dall'articolo 4 dello schema di decreto secondo cui *“la misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti di vertice delle Pubbliche amministrazioni”* debba essere **collegata “al raggiungimento di specifici obiettivi definiti nel contratto individuale in coerenza con gli obiettivi stabiliti nel Piano della performance”**.
- Per quanto riguarda la valutazione della **“performance organizzativa”** di ciascuna **singola Amministrazione** pubblica, viene stabilito dall'articolo 5, comma 1 - così come novellato dall'articolo 3 dello schema di decreto - un **collegamento** fra gli **obiettivi** definiti da ciascuna amministrazione e quelli di **bilancio** da indicare nei relativi documenti programmatici; tale collegamento è ulteriormente specificato al successivo art. 10 novellato e si concretizza al momento della predisposizione del piano annuale di performance. Si esprime una convinta adesione a questa prescrizione. Agli articoli 6 e 7, così come novellati, rispettivamente, dall'articolo 4 e 5 dello schema di decreto le funzioni di indirizzo del Dipartimento della Funzione pubblica si concretizzano nel coordinamento sull'adozione da parte delle AAPP di un *“sistema di misurazione e valutazione delle*

*performance*” sottoposti a verifica preventive degli Organismi Indipendenti di Valutazione. Sempre sulla valutazione della performance organizzativa delle AAPP l’articolo 7 - così come novellato dall’articolo 5 dello schema di decreto - prevede la partecipazione *“dei cittadini e ...altri utenti finali”*. Si esprime convinta condivisione al principio inserito in legislazione, secondo cui è il cittadino (e le imprese) il vero “titolare” e beneficiario dei processi di valutazione delle Amministrazioni pubbliche.

- Si registra la previsione di un notevole rafforzamento dei poteri **degli Organismi Indipendenti di Valutazione** (Articoli 14 e 14 bis, così come novellato dall’articolo 11 dello schema di decreto) , *“costituito, di norma, in forma collegiale con tre componenti”* con incarichi di tre anni rinnovabili una sola volta, che **verificano preventivamente i “sistemi di rilevazione adottati ogni anno da ciascuna amministrazione”**. La Confederazione esprime forti perplessità sulla prevista tutela dell’**“indipendenza”** dei componenti degli OIV; pur in presenza di passi avanti in tale direzione - costituiti dall’istituzione (D.P.R. n. 105 dello scorso anno 2016) di un *“elenco nazionale dei componenti degli OOIVV”*, ai quali obbligatoriamente devono attingere gli Organi di indirizzo politico-amministrativo delle Amministrazioni e dal divieto di nominare dipendenti dell’amministrazione interessata negli OOIVV - permane la previsione del legislatore del 2009 secondo la quale i componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione sono **designati e retribuiti dalle stesse Amministrazioni che devono essere valutate**: in questo modo si verifica nei fatti la spiacevole circostanza secondo cui **il soggetto controllato sceglie e paga il soggetto controllore**. Ciò costituisce un vero corto circuito logico e giuridico, il classico *“dettaglio”* - notoriamente opera diabolica – che vanifica la qualità di un intero sistema. La funzione degli OOIVV prevista nel decreto ha natura di un vero e proprio controllo degli strumenti predisposti dall’Amministrazione controllata per la misurazione dei risultati e delle performance organizzative fissate nei Piani di performance: pare evidente, al di là della correttezza dei singoli, che essere scelti dagli amministratori che devono essere controllati non predisporre il componente dell’OIV a una serena e distaccata dimensione mentale rispetto agli atti posti in essere. Ben diverso sarebbe il risultato complessivo conseguito dal decreto legislativo in termini di chiarezza giuridica – è questa la nostra proposta - se si procedesse al coordinamento di tutti gli OOIVV affidato a un’Autorità nazionale indipendente, il cui vertice (collegiale e designato con prerogative *bipartisan*) godesse di un incarico *“lungo”* in termini di anni e non rimuovibile a piacere dalla politica. E’ questa la realtà vigente in altri consimili Ordinamenti amministrativi occidentali.

