



Gli  
**approfondimenti**  
di **Publika**

I soggetti  
della valutazione

di Gianluca Bertagna  
e Paola Aldigeri

Approfondimento n. 60  
Febbraio 2015

# I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

di Gianluca Bertagna e Paola Aldigeri

## 1. Cenni sull'evoluzione normativa del sistema dei controlli interni.

Il tema dei soggetti della valutazione su cui è incentrato il presente *focus* è strettamente connesso al tema dei controlli interni, che ha subito forti evoluzioni dagli anni '90 ai giorni nostri. Ripercorriamo, di seguito, molto brevemente, il contesto normativo.

Il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 stabiliva – all'articolo 20 – che, ad effettuare il controllo interno, fossero chiamati i nuclei di valutazione o servizi di controllo interno, istituiti presso ciascuna pubblica amministrazione e composti da esperti in tecniche di valutazione e nel controllo di gestione. In particolare, tali organismi avevano il compito di *“verificare, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa”*.

Le difficoltà di attuazione di tali servizi ha condotto il legislatore a meglio disciplinare il sistema, che – a seguito della delega conferita al Governo dall'art. 17 della legge 15 marzo 1997, n. 59 – ha emanato il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, definendo il nuovo sistema dei controlli interni nelle pubbliche amministrazioni, in sostituzione della disciplina prevista dal citato articolo 20 del d.lgs. 29/93. Tale sistema è stato, successivamente e parzialmente, modificato con l'entrata in vigore del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; in particolare, l'art. 14 prevede che l'organismo indipendente di valutazione (OIV) sostituisca i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al d.lgs. 286/1999, ed eserciti, in piena autonomia, le attività ad esso riservate dalla stessa disposizione, comprese le attività di controllo strategico, riferendo, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Per gli enti locali, tuttavia, tale disciplina non è direttamente applicabile, essendo stato il sistema dei controlli interni espressamente disciplinato dall'articolo 147 del TUEL, che ha stabilito la possibilità di deroga ai principi di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 286/1999, nel rispetto del principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione. Tale articolo prevedeva soltanto: *“per l'effettuazione dei controlli di cui al comma 1, più enti locali possono istituire uffici unici, mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento”*.

Il decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, ha modificato e potenziato il sistema dei controlli interni per gli enti locali, introducendo peraltro tre nuove tipologie di controlli (il controllo degli equilibri finanziari, il controllo sugli organismi gestionali esterni all'ente, il controllo della qualità dei servizi), esplicitando il controllo di regolarità amministrativa e contabile e differenziando l'attivazione di alcuni controlli in funzione della dimensione espressa in termini di abitanti.

Nella nuova formulazione dell'articolo non compare più la valutazione delle prestazioni del personale con qualifica dirigenziale, precedentemente annoverata tra i controlli interni dell'ente.

E' rimasta invariata per gli enti locali, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, la possibilità di disciplinare il sistema dei controlli interni secondo il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione, anche in deroga ai principi di cui al d.lgs. 286/99<sup>1</sup>.

Sono stati, invece, dettagliati gli attori dell'organizzazione del sistema dei controlli interni citata dalla nuova norma, che sono attualmente rappresentati dal segretario generale, dal direttore generale (ove previsto), dai responsabili dei servizi e dalle unità di controllo, laddove previste.

E' stata pertanto esaltata – a differenza dell'impostazione normativa prevista dal d.lgs. 29/93 – la dimensione sistemica del controllo interno, la cui efficacia è demandata – *in primis* – all'azione quotidiana dei ruoli istituzionali dell'organizzazione, oltre che ad unità organizzative espressamente dedicate all'azione di controllo.

---

<sup>1</sup> Articolo 147, comma 4, del TUEL.

## 2. L'attuale disciplina degli OIV e la situazione per gli enti locali.

### 2.1. Le recenti modifiche introdotte dalla Legge 114/2014

A poco più di cinque anni di distanza dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150/2009, la materia della misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni è ancora oggetto di dibattito e di attenzione da parte del legislatore, a testimonianza della difficoltà della concreta applicazione di sistemi semplici, trasparenti ed oggettivi, realmente integrati con tutti gli altri sistemi gestionali dell'ente.

L'articolo 19 della legge n. 114/2014 ha, infatti, previsto, oltre al trasferimento delle funzioni in materia di misurazione e valutazione della performance dall'ANAC – già CIVIT - al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, la delega al Governo per l'adozione di un regolamento – entro il prossimo febbraio 2015 – finalizzato a riordinare le funzioni in materia di misurazione e valutazione della performance, sulla base delle seguenti norme generali regolatrici della materia:

- a) revisione e semplificazione degli adempimenti a carico delle amministrazioni pubbliche, al fine di valorizzare le premialità nella valutazione della performance, organizzativa e individuale, anche utilizzando le risorse disponibili derivanti dai piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16, commi 4 e 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98;
- b) progressiva integrazione del ciclo della performance con la programmazione finanziaria;
- e) raccordo con il sistema dei controlli interni;
- d) valutazione indipendente dei sistemi e risultati;
- e) conseguente revisione della disciplina degli organismi indipendenti di valutazione.

I criteri della legge delega rappresentano la traduzione – in chiave di evoluzione positiva - dei punti deboli e delle criticità emerse in questi anni dall'impianto normativo ed interpretativo in materia di valutazione e dalla conseguente applicazione operativa degli enti.

Rispetto al tema oggetto del presente approfondimento, risultano particolarmente rilevanti i sopra citati punti d) ed e), che impatteranno sulla disciplina attualmente vigente degli organismi indipendenti di valutazione e sui quali il Dipartimento della Funzione Pubblica sta attualmente lavorando al fine di garantire massima indipendenza e terzietà alla valutazione.

In ogni caso, come da comunicazione ministeriale dello scorso agosto, in attesa dell'emanazione del regolamento di cui al comma 10, articolo 19, del DL 90/2014, mantengono, la loro validità le indicazioni operative già espresse attraverso le relative delibere dalla CIVIT, il calendario delle attività che le amministrazioni devono porre in essere in relazione al ciclo della performance, gli obblighi relativi allo svolgimento delle indagini sul benessere organizzativo e gli adempimenti spettanti agli OIV.

Ripercorriamo di seguito i fondamentali tratti della disciplina attualmente vigente sugli organismi di valutazione e valida fino a nuova regolamentazione della materia.

### 2.2. Il ruolo dell'OIV.

All'OIV – organo monocratico oppure organo collegiale composto da tre componenti con elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del *management*, della valutazione, della *performance* e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche – è attribuito, all'interno di ciascuna amministrazione, un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione delle strutture e dei dirigenti e nell'adempimento degli obblighi di integrità e trasparenza imposti alle amministrazioni.

L'organismo è stato, infatti, individuato dalla legge come uno dei soggetti che concorrono a costituire il sistema di misurazione e valutazione delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 7 del d.lgs. 150/2009, essendo, in primo luogo, chiamato a garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della *performance* di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai suoi processi e, di riflesso, a presentare una proposta di valutazione dei dirigenti di vertice.

La collocazione, sul piano sistematico, deve pertanto essere tale da poter garantire autonomia ed imparzialità di giudizio ed, al tempo stesso, assicurare l'effettività e l'autorevolezza istituzionale

dell'esercizio delle funzioni. Ciò induce a ritenere, in linea generale e ferma ogni autonoma determinazione rimessa alla potestà organizzatoria dell'amministrazione, che gli organismi siano posti al di fuori dell'apparato amministrativo in senso stretto, rispetto al quale essi sono chiamati a svolgere i propri compiti in posizione di "indipendenza". Al tempo stesso, effettività ed autorevolezza dell'esercizio delle funzioni richiedono una collocazione degli organismi in stretto collegamento con l'organo di indirizzo politico, ancorché al di fuori degli uffici di diretta collaborazione (come è comprovato dalla durata degli organismi svincolata da quella del vertice politico), al fine di acquisire quella legittimazione ad operare in ambiti così strategici e delicati per la gestione dell'ente.

Va, infine, segnalato che la complessità delle funzioni degli organismi e, conseguentemente, la pluralità delle competenze professionali richieste fanno assumere rilevanza significativa alla "struttura tecnica permanente", quale necessario supporto all'attività dell'organismo. A tale struttura, di cui si parlerà in seguito, andrà assicurato quel carattere multidisciplinare delle professionalità che non può trovare sbocco unicamente nella composizione dell'OIV.

### 2.3. La situazione per gli enti locali.

Una delle principali scommesse della riforma Brunetta è stata senz'altro l'identificazione degli attori coinvolti nel processo di attuazione dell'intero ciclo di gestione della *performance*.

A tal fine, è stata prevista un'intera sezione del decreto destinata a disciplinare i vari soggetti e una descrizione dei compiti che devono svolgere: la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità (CiVIT)<sup>2</sup>, l'OIV e i dirigenti di ogni singola amministrazione costituiscono il fulcro su cui ruota la programmazione, la gestione e la rendicontazione del ciclo di gestione della *performance*. Ciascuna amministrazione è altresì chiamata a calare nella singola realtà ulteriori compiti, tenendo conto degli aspetti organizzativi, delle strutture già esistenti, del territorio e degli *stakeholders* di riferimento.

Di seguito, ci occuperemo in modo prevalente dell'OIV, che – in un'ottica di risparmio e di razionalizzazione della spesa pubblica – ha sostituito le forme di controllo interno previste dal d.lgs. 286/1999. Allo stesso spettano inoltre tutte le attività correlate al controllo strategico e, per questo, riferisce periodicamente agli organi di indirizzo politico amministrativo.

Per sottolineare la grande importanza dell'OIV nella struttura dell'intera riforma, sono stati identificati – nell'articolo 14 – funzioni, compiti, modalità di nomina e situazioni di incompatibilità, che analizzeremo nei successivi paragrafi.

Occorre tuttavia sottolineare che, come anche sostenuto dall'ANAC<sup>3</sup>, tale organismo risulta essere facoltativo per gli enti locali che applicano il TUEL. Oggi, la scelta non può quindi che spettare alla singola amministrazione che, in sede regolamentare, potrà prevedere il mantenimento dei nuclei di valutazione già esistenti, sulla base dell'autonomia riconosciuta a tali enti.

L'articolo 14 in esame non è, infatti, norma di diretta applicazione per le autonomie territoriali. A dirlo è stato lo stesso d.lgs. 150/2009 che, all'articolo 16 e all'articolo 74, non fa esplicito riferimento alla disposizione che riguarda l'introduzione dell'OIV. La scelta è allo stesso tempo ovvia e chiara. Come già accennato al paragrafo precedente, agli enti locali non si applica il sistema dei controlli interni di cui al d.lgs. 286/1999, bensì quello direttamente previsto all'interno del TUEL e, nello specifico, dall'articolo 147. È chiaro intento della riforma mantenere in vita tale sistema che, di fatto, non è stato né disapplicato né abrogato, ma soltanto riformato dal sopra citato d.l. 174/2012, lasciando piena

<sup>2</sup> Successivamente, Autorità nazionale anticorruzione (ANAC). Per omogeneità con l'attuale denominazione nel prosieguo utilizzeremo sempre l'acronimo ANAC anche nei riferimenti a deliberazioni o altri atti adottati con la precedente denominazione. Con la legge n. 114/2014, la materia è stata trasferita al Dipartimento della Funzione Pubblica.

<sup>3</sup> Deliberazioni ANAC nn. 121/2010 (<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/ Atto?id=f5edd1a00a778042635da914eb90bb28>) e 23/2012 (<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/ Atto?id=0557c1c10a778042479fe23547511ce0>)

autonomia alle amministrazioni locali<sup>4</sup>.

Il tema è stato peraltro ben chiarito da una nota ricognitiva dell'ANCI<sup>5</sup>:

- qualora le amministrazioni optino per la costituzione *ex novo* di un organismo deputato alla valutazione oppure riformino i preesistenti nuclei di valutazione, istituendo organi espressamente qualificati come OIV, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a), dotandoli espressamente, tramite il richiamo all'art.14 del d.lgs. 150/2009, delle funzioni ivi rassegnate, le stesse sono tenute ad applicare nel dettaglio le previsioni recate dall'art. 14 medesimo e a conformarsi alle indicazioni contenute nelle deliberazioni ANAC (n. 4/2010, n. 107/2010, n. 12/2013), nonché a richiedere il parere preventivo dell'Autorità, prima di procedere ad affidare l'incarico ai singoli componenti;
- qualora, invece, le amministrazioni riformino i preesistenti nuclei di valutazione o istituiscano *ex novo* i soggetti deputati, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a), d.lgs. 150/2009 e coerentemente con la *ratio* complessiva del d.lgs. 150/2009 – nell'esercizio della propria autonomia organizzativa e regolamentare – non richiamino espressamente, in applicazione, l'art. 14 del d.lgs. 150/2009, optando, invece, per una diversa denominazione ed articolazione funzionale, non sono tenute ad applicare le previsioni di dettaglio recate dall'art. 14 e le relative indicazioni interpretative fornite nelle citate deliberazioni dell'ANAC.

A questo punto, l'ente locale è stato posto di fronte ad una scelta. Continuare a mantenere o costituire *ex novo* il nucleo di valutazione, definendone autonomamente l'articolazione della composizione ed assegnandogli funzioni anche differenziate rispetto a quelle previste dal citato articolo 7, ma comunque nel rispetto dei principi da questo definiti, oppure nominare l'OIV, non potendo però, in tal caso, prescindere dall'applicazione *in toto* delle regole e delle condizioni previste dall'articolo 14.

### 3. La nomina dell'OIV.

I requisiti e il procedimento per la nomina a componente dell'OIV sono stati definiti dall'ANAC – in sede di prima applicazione del d.lgs. 150/2009 – con deliberazione n. 4/2010 del 16 febbraio 2010, che è stata successivamente integrata con deliberazioni nn. 107/2010, 21/2012, 23/2012, 27/2012, 29/2012.

Da ultimo, all'approssimarsi della scadenza degli incarichi della maggior parte dei componenti degli OIV nominati in sede di prima applicazione del d.lgs. 150/2000 e in considerazione dell'intervenuta emanazione della legge 6 novembre 2012, n. 190, è stata adottata dall'ANAC la deliberazione n. 12/2013<sup>6</sup>, che riassume i requisiti e il procedimento per la nomina dei componenti degli OIV, sostituendo

<sup>4</sup> Si veda anche:

- Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione n. 325/2011/PAR (<https://servizi.corteconti.it/bdcaccessibile/ricercaInternet/doDettaglio.do?id=2980-10/06/2011-SRCLOM>), che prevede una facoltà e non un obbligo per gli enti comunali all'adeguamento del proprio ordinamento alla previsione contenuta nell'art. 14 del d.lgs. 150/2009. Qualora l'ente comunale dovesse optare per la scelta di costituire l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), questo dovrà conformarsi ai principi dettati dall'art. 14 cit.. Conseguentemente non possono essere nominati, quali componenti dell'OIV, soggetti legati all'organo di indirizzo politico amministrativo (come i segretari comunali e direttori generali) e le nomine dei componenti devono essere conferite "senza nuovi o maggiori oneri" per la finanza dell'ente comunale;
- Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Friuli Venezia-Giulia, che, con la deliberazione FVG/4/2013/PAR del 9 gennaio 2013 (<https://servizi.corteconti.it/bdcaccessibile/ricercaInternet/doDettaglio.do?id=993-01/03/2013-SRCFVG>), conferma che è una facoltà (e non un obbligo) per gli enti locali procedere alla costituzione della struttura di valutazione denominata Organismo Indipendente di Valutazione, mentre deve ritenersi sussistente l'obbligo di adeguare la struttura di valutazione esistente ai principi che regolano il sistema di misurazione e valutazione delle *performance*, secondo il dettato dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009.

<sup>5</sup> ANCI - Dipartimento Politiche per il Personale e Relazioni Sindacali dei Comuni – 10 giugno 2013:  
<http://www.anci.it/Contenuti/Allegati/nota%20organismi%20valutazione.doc>.

<sup>6</sup> La deliberazione è disponibile al *link*:  
[http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/\\_Atto?id=0557c1c10a778042479fe23547511ce0](http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?id=0557c1c10a778042479fe23547511ce0)

le precedenti determinazioni.

Si riportano, di seguito, i requisiti previsti dalla citata deliberazione per la nomina a componente dell'OIV.

### **3. I requisiti generali**

#### **3.1. Cittadinanza**

*Cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea.*

#### **3.2. Età**

*L'età dei componenti deve essere tale da assicurare all'Organismo esperienza e capacità di innovazione.*

*Per queste ragioni, si deve evitare la scelta di componenti privi di una esperienza significativa o alla soglia del collocamento a riposo.*

*A tale riguardo, deve escludersi che possano essere nominati componenti che abbiano superato la soglia dell'età della pensione di vecchiaia.*

*Particolari deroghe possono essere ammesse in considerazione delle specificità organizzative dell'amministrazione, che possono riguardare la sua articolazione interna, la particolare natura delle attività svolte, o la appartenenza di dipendenti e dirigenti a diversi status professionali.*

#### **3.3. Equilibrio di genere**

*La scelta dei componenti deve essere tale da favorire il rispetto dell'equilibrio di genere, che deve essere promosso anche con riferimento alla struttura tecnica permanente.*

*Eventuali deroghe al suddetto principio possono essere ammesse solo se adeguatamente motivate.*

#### **3.4. Divieto di nomina**

*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;*
- abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.*

*Il componente interno deve comunque cessare dalle funzioni precedentemente svolte, quando il contemporaneo esercizio di queste ultime potrebbe determinare una situazione di sovrapposizione della posizione di valutatore con quella di valutato e, in ogni caso, impedire il pieno e corretto svolgimento del ruolo che il legislatore ha assegnato all'OIV.*

*Non possono essere nominati, inoltre, associazioni, società e, in generale, soggetti diversi dalle persone fisiche, anche nell'ipotesi in cui il conferimento dell'incarico avvenga scindendo il rapporto personale con il candidato dal rapporto economico, prevedendo l'erogazione del corrispettivo ad una società per l'attività prestata dal singolo; si sarebbe in presenza, in tal caso, di un'ipotesi di interposizione, con riflessi anche sul principio della tendenziale esclusività.*

#### **3.5. Conflitto di interessi e cause ostative<sup>7</sup>**

*La Commissione, in sede di formulazione dei criteri cui ispirerà le proprie decisioni, precisa che non esprimerà parere favorevole nei confronti di coloro che:*

- a) siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale;*
- b) abbiano svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso l'amministrazione interessata nel triennio precedente la nomina;*
- c) siano responsabili della prevenzione della corruzione presso la stessa amministrazione;*
- d) si trovino, nei confronti dell'amministrazione, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;*
- e) abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;*

<sup>7</sup> Vedi orientamento ANAC n.33/2014 disponibile al link:

[http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Orientamenti/\\_orientamento?id=e25de0e70a77804234acd9817ef565ce](http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Orientamenti/_orientamento?id=e25de0e70a77804234acd9817ef565ce)

f) siano magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera l'amministrazione presso cui deve essere costituito l'OIV;  
g) abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'amministrazione;  
h) abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con dirigenti di prima fascia in servizio nell'amministrazione presso cui deve essere costituito l'OIV, o con il vertice politico - amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico - amministrativo;  
i) siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'OIV prima della scadenza del mandato;  
l) siano revisori dei conti presso la stessa amministrazione;  
m) presso gli enti locali, incorrano nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del d.lgs. 267/2000.  
In ogni caso, l'assenza delle situazioni di cui al presente punto deve essere oggetto di una formale dichiarazione del candidato che deve essere trasmessa alla Commissione.

### **3.6. Componenti interni ed esterni all'amministrazione**

Nel caso di organo collegiale, va assicurata la presenza sia di un componente che abbia un'adeguata esperienza maturata all'interno dell'amministrazione interessata, sia di componenti in possesso di conoscenze tecniche e capacità utili a favorire processi di innovazione all'interno dell'amministrazione medesima.

Nel caso di organo monocratico, deve essere comunque assicurata un'adeguata conoscenza dell'amministrazione interessata e la scelta deve essere comunque compensata, quanto alle professionalità occorrenti, all'atto della costituzione della struttura tecnica permanente.

## **4. I requisiti attinenti all'area delle conoscenze**

Ai fini della formulazione del parere, la Commissione terrà conto dei requisiti e degli elementi di seguito indicati, accertati dall'amministrazione, oltre che dagli elementi desumibili dal curriculum, anche mediante un colloquio e preferibilmente nell'ambito di una valutazione comparativa.

### **4.1. Titolo di studio**

Diploma di laurea specialistica o laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.

È valutabile il possesso di titoli riconosciuti equivalenti rilasciati in altri Paesi dell'Unione Europea.

### **4.2. Tipologia del percorso formativo**

Laurea in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche, o ingegneria gestionale.

Per le lauree in discipline diverse, è richiesto, altresì, un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette, nonché ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione della performance.

In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza prevista per l'area delle esperienze professionali, di almeno cinque anni.

Sono ammessi anche titoli di studio universitario e post-universitario in discipline attinenti alle specificità della singola amministrazione.

### **4.3. Titoli valutabili**

Sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui al paragrafo 4.2, conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche.

Sarà necessario distinguere, ai fini della ponderazione del titolo, tra titoli conseguiti all'esito di un percorso formativo di durata comunque superiore a quella annuale (dottorato di ricerca, master di II livello, corsi di specializzazione) e altri titoli di specializzazione.

### **4.4. Studi o stage all'estero**

È valutabile, se afferente alle materie di cui al paragrafo 4.2, un congruo periodo post-universitario di



studi o di stage all'estero.

#### **5. I requisiti attinenti all'area delle esperienze professionali**

*Possesso di un'esperienza di almeno tre anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e della gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, ovvero nel campo giuridico - amministrativo, tenendo anche conto dei compiti che derivano dall'applicazione della l. n. 190/2012.*

*Ai fini del rinnovo o della nomina dell'OIV, assume rilievo l'esperienza già maturata nella stessa qualità, anche presso altra amministrazione, fermo restando quanto previsto dal punto 3.5, lett. i), in ordine alla rilevanza di una eventuale rimozione dall'incarico prima della scadenza.*

#### **6. I requisiti attinenti all'area delle capacità**

*Adeguate competenze e capacità manageriali e relazionali, anche in relazione alla natura e ai compiti dell'amministrazione, dovendo promuovere i valori del miglioramento continuo della performance e della qualità del servizio, nonché della trasparenza e della integrità.*

*L'interessato deve essere chiamato ad illustrare, in una relazione di accompagnamento al curriculum, le esperienze che ritenga significative in relazione al ruolo da svolgere.*

*Qualora il candidato abbia già rivestito il ruolo di componente di OIV, anche presso altra amministrazione, deve darne indicazione nel curriculum e nella relazione di accompagnamento e illustrare l'attività precedentemente svolta nella qualità.*

#### **7. Il requisito linguistico**

*Il componente deve avere una buona e comprovata conoscenza della lingua inglese.*

*Se di cittadinanza non italiana, deve altresì possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.*

*Deroghe al requisito linguistico possono essere ammesse negli enti di piccole dimensioni.*

#### **8. Le conoscenze informatiche**

*Il componente deve avere buone e comprovate conoscenze informatiche.*

#### **9. L'esclusività del rapporto**

*Nessun componente può appartenere contemporaneamente a più Organismi indipendenti di valutazione o Nuclei di valutazione.*

*Il principio di esclusività può essere derogato nelle ipotesi in cui si tratti di incarichi in enti di piccole dimensioni che trattano problematiche affini e che operano nella stessa area geografica, anche in relazione alla valutazione complessiva degli impegni desumibili dal curriculum.*

*L'assenza o l'eventuale contemporanea presenza in altri Organismi indipendenti di valutazione o Nuclei di valutazione deve essere oggetto di dichiarazione sottoscritta dal candidato che deve essere trasmessa dall'amministrazione alla Commissione.*

*Si segnala l'opportunità di evitare che le amministrazioni procedano a nomine incrociate, nel senso che l'appartenente a una amministrazione sia nominato componente dell'OIV di un'altra amministrazione che ha come componente dell'OIV persona appartenente all'amministrazione del candidato.*

#### **4. Gli adempimenti procedurali.**

L'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede – al comma 6-*quater* – che le disposizioni di cui ai commi 6 e seguenti non si applichino ai componenti degli organismi di controllo interno e dei nuclei di valutazione.

La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Friuli-Venezia Giulia<sup>8</sup> ha ribadito che l'individuazione dei componenti esterni dell'OIV deve avvenire nel rispetto dei vincoli e dei parametri

<sup>8</sup> Deliberazione n. FVG/4/2013/PAR del 9 gennaio 2013.

concernenti gli incarichi individuali di lavoro autonomo nelle pubbliche amministrazioni, fissati all'art. 7, commi 6 e ss., del d.lgs. 165/2001, sebbene la citata deliberazione n. 12/2013, nell'elencare la documentazione da inviare all'Autorità per l'acquisizione del parere prescritto dall'articolo 14, comma 3, del d.lgs. 150/2009, preveda gli esiti della procedura comparativa "eventualmente" espletata; avverbio che parrebbe significare la non obbligatorietà della stessa comparazione.

Gli indirizzi interpretativi ANCI suggeriscono di fare riferimento ai *curricula* presentati dagli interessati all'ANCI nonché all'approfondimento del possesso dei requisiti attraverso un colloquio *ad hoc*, che consenta di valutare il livello delle esperienze e le capacità dell'interessato. I primi anni di applicazione della norma hanno dimostrato che gli enti che intendono costituire l'OIV, di norma, pubblicano un avviso pubblico per la candidatura, con successiva comparazione dei *curricula* pervenuti ed eventuale colloquio. Si ritiene comunque corretto tale comportamento, anche alla luce della *ratio* della recente legislazione in materia di trasparenza.

Come già accennato, ai fini dell'acquisizione da parte del sindaco del parere prescritto dall'articolo 14, comma 3, d.lgs. 150/2009, è previsto che l'amministrazione sia tenuta a trasmettere all'Autorità:

- i *curricula* dei candidati;
- le rispettive dichiarazioni relative all'assenza di cause di incompatibilità di cui ai punti 3.4 e 3.5 e al rispetto del principio di esclusività di cui al punto 9 della deliberazione n. 12/2013;
- una relazione motivata dalla quale risultino le ragioni della scelta con riferimento ai requisiti posti dalla citata deliberazione;
- gli esiti della procedura comparativa eventualmente espletata e il compenso previsto per lo svolgimento dell'incarico.

L'Autorità esprime il proprio parere entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta; il termine resta sospeso per la durata di un'eventuale istruttoria, da svolgere nel caso di carenze nella richiesta e nella relativa documentazione. In attesa del regolamento di cui all'art. 19, comma 10, della legge 114/2014, tali richieste di parere sono inoltrate al Dipartimento della Funzione Pubblica (e-mail e performance@funzionepubblica.it) e sono valutate alla luce della disciplina contenuta nelle delibere e negli orientamenti già espressi da ANAC.

La nomina dell'OIV compete all'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione, che – per gli enti locali – è individuato nel sindaco, come, da ultimo, chiarito dall'ANAC con la deliberazione n. 21/2012, a seguito di pareri e pronunce giurisprudenziali sul tema<sup>9</sup>.

Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. In particolare, devono essere pubblicati sul sito istituzionale dell'amministrazione interessata gli atti di nomina dei componenti, i loro *curricula* e i compensi, il parere dell'Autorità e la relativa richiesta con la documentazione allegata.

Sul sito dell'Autorità saranno pubblicati i nomi e i *curricula* dei componenti, la decorrenza del provvedimento di nomina, il compenso previsto e il parere ex art. 14, comma 3, d.lgs. 150/2009.

## 5. La durata.

Il mandato ha durata triennale, con decorrenza dalla data indicata nel provvedimento di nomina o, in mancanza, dalla presa di possesso. L'incarico può essere rinnovato una sola volta.

A garanzia dell'indipendenza dell'organismo, non può essere prevista l'automatica decadenza dei componenti dell'OIV in coincidenza con la scadenza dell'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'amministrazione che li ha designati.

L'eventuale revoca dell'incarico prima della scadenza deve essere adeguatamente motivata e preceduta dal parere dell'Autorità.

## 6. Il principio di economicità di gestione e i costi dell'OIV.

### 6.1. Gestioni associate.

La delibera n. 12/2013 suggerisce soluzioni organizzative coerenti al rispetto del principio di economicità di gestione, indicando la necessità che vengano operate scelte congrue e coerenti con le specificità

<sup>9</sup> Catellani Monica, "L'organo competente a nominare l'OIV/Nucleo di Valutazione", *Personale News*, n. 8/2012, pp. 10-12.

istituzionali, organizzative e dimensionali delle singole amministrazioni. In questa prospettiva, deve essere preferita la costituzione di un OIV in forma associata, nelle ipotesi di enti di ridotte dimensioni di natura omogenea o dislocati sulla stessa area territoriale o che trattano problematiche affini. Analoga esigenza si presenta nel caso di consorzi, associazioni e unioni di enti locali.

Deve essere, altresì, preferito il ricorso all'OIV costituito presso l'amministrazione centrale nelle ipotesi di enti da questa vigilati o di sue articolazioni funzionali o territoriali.

Una volta operata la scelta di prevedere l'OIV nonché la costituzione ed il funzionamento dello stesso, l'amministrazione deve provvedere nei limiti delle risorse destinate ai servizi di controllo interno, al momento dell'entrata in vigore del d.lgs. 150/2009 (art. 14, comma 11). La base di confronto dovrà quindi tenere conto delle funzioni esercitate in precedenza dall'insieme dei sistemi di controllo interno.

Nel caso in cui l'ente costituisse per la prima volta l'organo di controllo interno nella forma dell'OIV, la determinazione del compenso dovrà avvenire con riferimento alle dimensioni e alla complessità organizzativa dell'amministrazione, salvaguardando il principio di economicità della gestione, che assume particolare rilievo negli enti di piccole dimensioni.

## 6.2. La struttura tecnica permanente.

L'OIV non può e non deve essere lasciato solo. Infatti, il comma 9 dell'articolo 14 prevede che l'amministrazione debba istituire una struttura tecnica permanente, quale necessario supporto dell'OIV, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle funzioni. Un vero e proprio supporto all'organismo.

Alla struttura tecnica, nel rispetto del principio di economicità e del costo opportuno delle risorse, devono essere destinate risorse umane e finanziarie adeguate allo svolgimento delle funzioni di supporto, nonché un adeguato sistema informativo, tenendo conto delle dimensioni e delle specificità organizzative dell'amministrazione e dell'esigenza di assicurare, soprattutto in caso di organismo in forma monocratica, il carattere multidisciplinare delle professionalità.

Tale struttura tecnica non deve comportare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ciò sostanzialmente non può che significare che occorrerà operare un'attenta valutazione delle strutture già presenti nelle singole amministrazioni nelle materie di intervento che dovranno essere coinvolte ed eventualmente riconvertite, al fine della gestione delle varie fasi della *performance* in collaborazione con l'OIV. Si ritiene che per "struttura tecnica permanente" non si debba intendere necessariamente un ufficio definito nell'organigramma dell'ente, ma possa farsi riferimento – soprattutto negli enti di medie e grandi dimensioni – a *team* formalizzati e permanenti di lavoro, in cui sono presenti professionalità diverse e interdipendenti, quali dipendenti che ricoprono funzioni nell'ambito dei controlli interni (strategico/di gestione/qualità) e dello sviluppo organizzativo.

## 6.3. I compensi dei componenti.

La determinazione del compenso è rimessa all'autonoma decisione dell'amministrazione, sempre nel rispetto del principio di economicità che ispira il d.lgs. 150/2009. In particolare, la delibera n. 12/2013 prevede che dovranno essere stabiliti importi adeguati alle dimensioni e alla complessità organizzativa dell'amministrazione stessa, salvaguardando, nel contempo, il profilo dell'economicità della gestione e del costo opportunità delle risorse, che assume particolare rilievo negli enti di piccole dimensioni.

A tale proposito, occorre ricordare che l'articolo 6, comma 3, del decreto-legge 31 maggio 2010, n.78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 ha espressamente previsto che *"a decorrere dal 1° gennaio 2011 le indennità, i compensi, i gettoni, le retribuzioni o le altre utilità comunque denominate, corrisposti ai componenti di organi di indirizzo, direzione e controllo, consigli di amministrazione e organi collegiali comunque denominati ed ai titolari di incarichi di qualsiasi tipo, sono automaticamente ridotte del 10 per cento rispetto agli importi risultanti alla data del 30 aprile 2010"*<sup>10</sup>.

L'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 31 dicembre 2014, n. 192 ha ulteriormente prorogato al 31 dicembre 2015 il termine del secondo periodo del comma 3, dell'articolo 6, del d.l. 78/2010, già prorogato dal decreto-legge 30 dicembre 2013, n. 150. Conseguentemente, restano confermate/ridotte (agli importi risultanti al 30 aprile 2010) indennità, compensi, gettoni ed altre utilità corrisposte ai soggetti titolari di incarichi o di cariche.

<sup>10</sup> Bertagna Gianluca e Ferrari Mario, "I tagli previsti dall'articolo 6 del D.L. 78/2010 e gli enti locali", *Personale News*, n. 14/2012, pp. 5-18.

Nel merito della questione, per gli enti locali, la Corte dei Conti<sup>11</sup> ha avuto modo di precisare che *“La riduzione del 10% prevista dall’art. 6, comma 3, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni, dalla L. n. 122/2010, opera anche sui compensi da prevedere eventualmente in futuro per i componenti dell’Organismo indipendente di valutazione, considerato che, dal punto di vista contabile, non sussiste soluzione di continuità tra il regime di spesa dei Nuclei di valutazione e quello degli O.I.V. eventualmente istituiti in sostituzione dei predetti Nuclei. Sicché non può configurarsi alcuna preclusione all’applicazione della riduzione prevista dalla norma de qua anche nei confronti di componenti di Organismi indipendenti di valutazione materialmente insediati successivamente alla data di riferimento e di raffronto del 30 aprile 2010, neppure qualora ad essi vengano attribuite nuove e maggiori funzioni rispetto a quelle attualmente esercitate dai membri del Nucleo di valutazione.*

*[...] talché anche un ampliamento delle funzioni già previste per i Nuclei di valutazione non può incidere né sul volume né sullo stesso regime contabile delle risorse di funzionamento di cui si discute, dovendo conseguentemente essere preso a base dell’operazione di riduzione di cui alla già menzionata disposizione di cui all’art. 6, comma 3, del decreto-legge 78 del 2010 l’ammontare degli ‘importi risultanti alla data del 30 aprile 2010’ riferiti agli emolumenti corrisposti a tale data a componenti dell’Organo di valutazione (Nucleo di valutazione o, se già istituito al 30 aprile 2010, Organismo indipendente di valutazione)”.*

E, poiché la costituzione dell’OIV è facoltativa per gli enti locali, la Corte aggiunge che *“in sede deliberativa l’Ente interpellante potrà meglio valutare, de iure condito e nell’esercizio della propria discrezionalità, tutte le problematiche, le esigenze e le conseguenze, anche contabili, connesse ad un eventuale mutamento di regime giuridico della funzione di valutazione di cui si discute”.*

A pochi mesi di distanza da tale pronuncia, la sezione regionale emiliana affronta lo stesso tema, ossia *“l’automatica applicabilità della riduzione della spesa nel caso in cui si verifichi una modifica nell’attribuzione delle competenze degli organismi, come nel caso di sostituzione del Nucleo di valutazione con l’Organismo Indipendente di Valutazione previsto dall’articolo 14 del D.lgs 150/2009, ovvero nell’ipotesi in cui al Collegio dei revisori vengano attribuite nuove competenze sulla base di quanto previsto dall’articolo 241, comma 2, del Tuel (attribuzione di funzioni aggiuntive con un incremento massimo del 20% del compenso base)”*, sostenendo al proposito che: *“l’automatica applicabilità della riduzione della spesa prevista dal comma 3 nel caso in cui si verifichi una modifica nell’attribuzione delle competenze degli organismi possa essere esclusa soltanto quando sussista un sostanziale e rilevante ampliamento delle attribuzioni previste rispetto a quelle precedentemente conferite”<sup>12</sup>.*

L’approccio della Corte dell’Emilia-Romagna è senza alcun dubbio più flessibile di quello campano, ammettendo la giustificazione della non applicabilità della riduzione con un sostanziale e rilevante ampliamento delle funzioni, che imporrebbe un’attenta motivazione con riferimento alla quantità e alla qualità delle attività che l’OIV dovrà svolgere *ex lege*, rispetto a quelle precedentemente svolte dal nucleo di valutazione.

## 7. I compiti dell’OIV.

L’articolo 14 presenta una serie di funzioni poste in capo all’OIV. Vediamole di seguito nel dettaglio, con un breve commento.

*A) Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.*

L’intero meccanismo della riforma Brunetta si basa sull’adozione, da parte di ciascuna amministrazione, di un nuovo sistema di valutazione con le caratteristiche di cui agli articoli 7, 8 e 9 del d.lgs. 150/2009.

---

<sup>11</sup> Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Campania, deliberazione n. 173/2011/PAR del 22 febbraio 2011: <https://servizi.corteconti.it/bdcaccessibile/ricercaInternet/doDettaglio.do?id=1727-25/02/2011-SRCCAM>.

<sup>12</sup> Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per l’Emilia-Romagna, deliberazione n. 18/2011/PAR del 7 aprile 2011: <https://servizi.corteconti.it/bdcaccessibile/ricercaInternet/doDettaglio.do?id=2395-21/04/2011-SRCERO>.

Inoltre, l'articolo 11 insiste sulla trasparenza di ciascuna amministrazione, intesa come accessibilità totale alle informazioni, a cui ha fatto seguito il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

A tale proposito, l'ANAC ha adottato le seguenti deliberazioni, che riassumono gli adempimenti da svolgere da parte degli OIV:

in materia di monitoraggio del sistema di valutazione:	n. 23/2013 <sup>13</sup> – “Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)”, rivolta specificamente alle amministrazioni statali, agli enti pubblici non economici nazionali e alle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura. Le indicazioni ivi contenute possono, comunque, essere un parametro di riferimento anche per tutti gli altri gli enti e le amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001.
in materia di trasparenza	n. 105/2010, “Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità”; n. 2/2012, “Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità, le principali indicazioni per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità e per il suo coordinamento con il Piano di prevenzione della corruzione previsto dalla legge n. 190/2012, per il controllo e il monitoraggio sull’elaborazione e sull’attuazione del Programma”; n. 50/2013 “Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016”; n. 71/2013 “Attestazioni OIV sull’assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione per l’anno 2013 e attività di vigilanza e controllo della Commissione”; n. 77/2013 “Attestazioni OIV sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l’anno 2013 e attività di vigilanza e controllo dell’Autorità”; n. 148/2014 “Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l’anno 2014 da parte delle pubbliche amministrazioni e attività di vigilanza e controllo dell’Autorità”

Tali adempimenti sono immediatamente precettivi anche per gli enti locali che, pertanto, devono attenersi ai contenuti delle deliberazioni sopra elencate. Con comunicato dello scorso gennaio, l'ANAC ha previsto che tutte le amministrazioni pubblichino il testo del Programma triennale per l'integrità e la trasparenza sul proprio sito istituzionale nella sotto-sezione “Disposizioni generali-Programma per la trasparenza e l'integrità”.

In data 24 febbraio 2014, l'ANAC ha pubblicato sul proprio sito la “Metodologia dell’attività di vigilanza e controllo dell’Autorità in relazione agli obblighi di pubblicazione di cui alla delibera n. 77/2013”, nella quale illustra la metodologia che adotterà per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche, nello svolgimento della propria attività di vigilanza e controllo sul rispetto della delibera n. 77/2013.<sup>14</sup>

13

[http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/\\_Atto?id=0606eef60a778042329886829ed5031e](http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?id=0606eef60a778042329886829ed5031e)

14

[http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/\\_Atto?id=0a64b73a0a778042039baa3213e920a8](http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?id=0a64b73a0a778042039baa3213e920a8)

*B) Comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo e di amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'ispettorato della funzione pubblica e all'ANAC.*

Il monitoraggio di cui al punto precedente non vuole essere una sterile analisi sul raggiungimento o meno di un determinato obiettivo. Spetta all'OIV sottolineare eventuali criticità emerse dalla verifica continua e costante sull'attuazione del sistema di valutazione e l'applicazione della trasparenza. Qualora l'amministrazione non ponga rimedio agli errori riscontrati, l'organismo dovrà comunicare tali inadempienze alla Corte dei Conti, al Dipartimento della Funzione Pubblica e all'ANAC.

*C) Valida la relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.*

L'articolo 10 del d.lgs. 150/2009 individua le regole della programmazione attraverso l'adozione del piano della *performance* e di una relazione sul raggiungimento degli obiettivi da effettuarsi da parte delle amministrazioni pubbliche entro il 30 giugno dell'anno successivo. All'organismo spetta la validazione di tale documento e il controllo relativo alle azioni di pubblicità e di trasparenza dello stesso.

A tale proposito, l'ANAC ha adottato la deliberazione n. 6/2012 "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D.Lgs. n. 150/2009)"; l'allegato A) a tale deliberazione ha subito un aggiornamento al 4 luglio 2013.

Tali linee guida sono rivolte alle amministrazioni indicate nell'art. 2 del d.lgs. 150/2009 e – nei limiti di cui all'art. 16 del d.lgs. 150/2009 e salvi i protocolli già stipulati dall'ANAC con ANCI, UPI – agli enti territoriali, nonché alle Camere di commercio sulla base del protocollo stipulato con Unioncamere.

*D) Garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione.*

Garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità. Si tratta di una "sorveglianza" di carattere generale sull'erogazione della premialità che, ad oggi, è disciplinata sia dal d.lgs. 150/2009, ma ancora (se non soprattutto) all'interno dei CCNL di riferimento. Si ricorda che, ai sensi dell'art. 40-bis del d.lgs. 165/2001, la legittimità e la compatibilità dei costi della contrattazione con gli strumenti di bilancio è invece posta in capo al revisori dei conti.

Costituisce parametro di riferimento per tale funzione di monitoraggio la citata deliberazione n. 23/2013.

*E) Propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi.*

Il compito va ovviamente declinato in ciascuna amministrazione tenendo conto di struttura organizzativa e organigrammi specifici. Negli enti sprovvisti di dirigenza, la valutazione si spinge sui responsabili dei servizi, generalmente incaricati di posizione organizzativa.

Essendo prevista negli enti locali un'unica fascia dirigenziale, qualora sussistano situazioni organizzative di sovraordinazione tra dirigenti, occorrerà prevedere un sistema di valutazione che garantisca l'autonomia dirigenziale e tenga contestualmente conto dello stretto legame funzionale tra i ruoli<sup>15</sup>.

Occorre qui ricordare lo stretto collegamento tra gli esiti della valutazione e l'accertamento della responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 del d.lgs. 165/2001 e successive norme<sup>16</sup>; alcune violazioni possono comportare l'avvio dell'accertamento della responsabilità dirigenziale con le procedure previste da ciascun ente.

*F) È responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'Autorità.*

Trattasi di una specificazione dei compiti di garanzia.

Su tale aspetto, si sottolinea che l'ANAC ha diffuso le deliberazioni nn. 1/2012 e 6/2013.

*G) Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.*

Quanto alla trasparenza, sono stati più sopra riassunte le deliberazioni che sono state emanate dall'ANAC per l'assolvimento degli obblighi degli OIV.

Quanto all'integrità, è molto significativo il ruolo che il comma 5 dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 ha assegnato all'OIV nel processo di definizione del codice interno di comportamento di ciascuna

<sup>15</sup> Per esempio prevedendo che, per la formulazione della proposta di valutazione al Sindaco dei dirigenti non apicali, l'OIV si avvalga del parere dei dirigenti apicali della struttura di appartenenza dello stesso dirigente.

<sup>16</sup> Vedi Catellani Monica, "Responsabilità dirigenziale e *performance*", *Personale News*, n. 14/2013, pp. 6-12.

amministrazione, il quale deve essere sottoposto, prima dell'approvazione da parte della giunta, a *"parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione"*, per verificare che esso sia conforme a quanto previsto nelle linee guida dell'Autorità.

Inoltre, ai sensi della deliberazione ANAC n. 75/2013<sup>17</sup>:

- in sede di attuazione, anche sulla base dei dati rilevati dall'ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) e delle informazioni trasmesse dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, l'OIV deve svolgere un'attività di supervisione sull'applicazione del codice, riferendone nella relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni;
- assicura il coordinamento tra i contenuti del codice e il sistema di misurazione e valutazione della *performance*, nel senso della rilevanza del rispetto del codice ai fini della valutazione dei risultati conseguiti dal dipendente o dall'ufficio;
- verifica il controllo sull'attuazione e sul rispetto dei codici da parte dei dirigenti di vertice, e i risultati di tale verifica devono essere considerati anche in sede di formulazione della proposta di valutazione annuale.

#### *H) Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.*

A tale proposito, è auspicabile che l'OIV intrattenga forti relazioni di collaborazione con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), di cui all'art. 57 del d.lgs. 165/2001, che ogni amministrazione ha l'obbligo di istituire e che ha il compito di contribuire al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

#### *I) Cura annualmente la realizzazione di indagini volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce all'ANAC.*

L'ANAC ha reso disponibili appositi modelli per svolgere tale rilevazione del benessere organizzativo che possono essere utilizzati dalle pubbliche amministrazioni, adattandoli alle rispettive realtà organizzative<sup>18</sup>.

Tale previsione risulta molto significativa dal punto di vista culturale, in quanto rappresenta un'assunzione di consapevolezza della necessità di monitorare il benessere del dipendente sul luogo di lavoro quale elemento motivante ed, in quanto tale, influenzante la produttività del lavoratore.

Occorre tuttavia rilevare che la disposizione sottende il rischio di divenire un mero adempimento, qualora – alle indagini stesse – non faccia seguito una concreta assunzione di responsabilità dell'amministrazione rispetto alla presa in carico delle eventuali criticità rilevate, attraverso la definizione di un conseguente programma di azioni da realizzare, sulla base di predefinite priorità, finalizzato a promuovere lo "star meglio" sul luogo di lavoro.

<sup>17</sup>

<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/ Atto?id=0a5d875f0a77804256dbbf9fe715a0d9>

<sup>18</sup>

<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/home/ RisultatoRicerca?id=ed0d622e0a77804266c291bc669a1d05&search=benessere+organizzativo>

È compito dell'OIV monitorare anche il grado di condivisione del sistema di valutazione, in quanto l'efficacia di un sistema di valutazione dipende non soltanto dalla "bontà" progettuale ma, anche e soprattutto, dall'impegno nell'applicazione dello stesso da parte di valutatori e valutati che, pertanto, devono essere coinvolti in continui *feedback* finalizzati al perfezionamento costante del sistema.

Il comma 5 dell'art. 14 del d.lgs. 150/2009 affida anche all'OIV la realizzazione di indagini finalizzate alla rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. Si ritiene che occorra ben definire la struttura di tali indagini e soprattutto la finalità delle stesse.

E' da rilevare che il comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 prevede che l'OIV eserciti, altresì, le attività di controllo strategico, riferendo direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo. Tuttavia, il Decreto Legge n. 174/2012, che – come sopra detto – ha riscritto il sistema dei controlli interni, ha stabilito che tale controllo venga esercitato da un'unità posta sotto la direzione del direttore generale, se esistente, o del segretario comunale, che elabora rapporti periodici da trasmettere alla Giunta e al Consiglio (147-ter Tuel)<sup>19</sup>. Occorre pertanto tener conto di questa norma sopravvenuta, che attribuisce un ruolo importante al direttore generale o al segretario generale nell'attuazione del controllo strategico.

Oltre ai compiti che l'art. 14 del d.lgs. 150/2009 affida specificatamente agli OIV, occorre ricordare che l'OIV sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati e, pertanto, assume altresì tutti gli adempimenti che contrattazione e legge affidano a questi ultimi. Ricordiamo tra questi:

– *art. 22 CCNL 1° aprile 1999 – riduzione di orario*

I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione verificano che i maggiori oneri derivanti dall'applicazione della riduzione di orario del personale adibito a più turni o alla programmazione plurisettimanale e finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali, siano fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi;

– *art. 15 CCNL 1° aprile 1999 – integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività*

Il comma 2 di tale articolo prevede che, in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verifichino l'eventualità dell'integrazione delle risorse economiche destinate a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Ai sensi del successivo comma 4, tali risorse aggiuntive possono tuttavia essere rese disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

A tale proposito, è intervenuta l'ARAN<sup>20</sup>, inquadrando l'intervento dell'organo di controllo:

- *“a valle della quantificazione generale delle risorse operata dall'ente”;*
- *“a monte del processo di utilizzazione effettiva, quale condizione assolutamente necessaria; infatti, solo a seguito di tale accertamento”* – effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità nonché riscontro dell'avvenuto conseguimento di detti obiettivi, individuati e definiti in via preventiva – *“le risorse di cui si tratta si rendono effettivamente disponibili e sono successivamente spendibili per gli incentivi a favore del personale coinvolto nei risultati, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione adottato e dell'apprezzamento della partecipazione dei singoli lavoratori. È evidente, peraltro, che tale accertamento, proprio per le finalità adesso attribuite, può intervenire solo ‘a*

<sup>19</sup> Vedi Deliberazione Corte dei Conti, sezione regionale Sicilia, n. 4/2014/PAR del 10 gennaio 2014

<sup>20</sup> Orientamenti applicativi RAL\_1545 e RAL\_1634:

<https://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/trattamento-economico-accessorio/6937-utilizzazione-delle-risorse-per-le-politiche-di-sviluppo-e-delle-risorse-umane-per-la-produttivita/5491-ral1545orientamenti-applicativi>

<https://www.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/trattamento-economico-accessorio/6936-risorse-per-le-politiche-di-sviluppo-delle-risorse-umane-e-per-la-produttivita/5732-ral1634orientamenti-applicativi>



*consuntivo', cioè a conclusione dei processi di riorganizzazione o della realizzazione degli obiettivi di produttività e qualità, dato che proprio questi devono essere attestati per rendere disponibili le risorse aggiuntive".*

– *art. 36 d.lgs. 165/2001 – monitoraggio lavoro flessibile*

Ai sensi del comma 3 del citato articolo, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni devono trasmettere al servizio di controllo interno l'analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nell'anno precedente, al fine di acquisire – prima della trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica – le valutazioni dell'organo stesso rispetto alle giustificazioni addotte dall'ente sulle specifiche anomalie nell'utilizzo.

## 8. Modelli operativi.

Come abbiamo affermato poco sopra, è data la possibilità agli enti locali di scegliere tra nucleo di valutazione e OIV.

Nei modelli operativi allegati riportiamo due diverse tipologie di disciplina.

L'attuazione della scelta dovrebbe avvenire all'interno del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi di ciascun ente.

Sempre nei modelli operativi riportiamo ulteriori esempi concreti ai fini della nomina dell'OIV.

Proponiamo un estratto di un possibile schema di convenzione per la costituzione in forma associata dell'OIV. Tale modalità è estremamente interessante, sia per ridurre i costi che per creare un sistema integrato di relazioni per territori omogenei.

Inoltre, proponiamo alcune sezioni interessanti di un possibile avviso per la procedura comparativa dei candidati ai fini della nomina.

Allegati: `approfondimento_publika_allegato1.doc`