

INFORMAZIONI AMMINISTRATIVE ED APPROFONDIMENTI

Decreto Legislativo 150/2009 di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

PRIMI ADEMPIMENTI

Il 2010 è l'anno in cui diventano operativi una serie di adempimenti che gli Enti dovranno rispettare al fine di dare attuazione a quanto contenuto nel decreto legislativo 150/2009.

In particolare si riassumono di seguito alcune delle prossime scadenze e per ciascuna di esse viene fornito il testo dell'articolo di riferimento nonché un commento estratto dal documento "istruzioni per l'uso" del d.lgs 150/2009 redatto dal Comitato per l'implementazione e il monitoraggio della riforma, istituito con Decreto ministeriale del 27 ottobre 2009 che si allega in forma integrale.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Come previsto dall'art. 30 del decreto definizione del sistema di valutazione compete agli Organismi indipendenti di cui all'articolo 14 del decreto stesso e deve essere predisposta entro il termine del 30 settembre 2010 in modo da assicurarne la piena operatività a decorrere dal 1° gennaio 2011.

Art. 7. Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
 - a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché 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, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo:
 - 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 presente decreto;
 - b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
 - d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Commento:

L'articolo 7, oltre a definire l'obbligo per le amministrazioni di adottare un sistema di misurazione e di valutazione sulla base delle direttive della Commissione di cui all'articolo 13, chiarisce due elementi importanti del ciclo di gestione della performance:

- Il primo riguarda il ruolo dei tre attori, oltre al vertice politico-amministrativo, rispetto alle funzioni di misurazione e valutazione.

Dare a Cesare quel che è di Cesare. La Commissione deve stabilire le direttive, cioè i criteri ai quali deve corrispondere un sistema di misurazione e di valutazione. L'Organismo indipendente di valutazione raccoglie le risultanze della misurazione e della valutazione delle strutture, i dirigenti valutano i

dependenti. Dall'articolo 6, si desume con chiarezza che spetta al dirigente oltre che all'Organismo indipendente di valutazione, agire in caso di scostamento tra obiettivi e performance.

Occorre, poi, tenere conto di due elementi presenti nell'articolo 14 che costituiscono un cambiamento rilevante rispetto al sistema previgente con il d.lgs 286/99. Gli OIV non valutano la dirigenza, ma propongono al vertice politico-amministrativo una valutazione della dirigenza basata sulle risultanze del sistema di misurazione e valutazione (comma 4, lettera e). Inoltre, gli OIV dovranno riferire direttamente (e non più in via riservata) agli organi di indirizzo politico-amministrativo sulle risultanze del controllo strategico (comma 2, vedi anche le abrogazioni al dlgs. 286/99 contemplate nell'articolo 30). Dirigenza ed OIV non lavorano quindi a compartimenti stagni, anzi, prefigurano una cooperazione continua tra questi due attori, concentrata nella corresponsabilità nel monitoraggio della performance.

- Il secondo riguarda il contenuto del sistema di misurazione e di valutazione: il sistema di misurazione e valutazione che le amministrazioni devono adottare deve garantire sia l'affidabilità delle funzioni di misurazione e valutazione sia il perimetro di questo sistema nei confronti dei controlli rimasti vigenti e definiti nel DLgs 286/99. A questo fine l'assorbimento delle funzioni di controllo da parte degli organismi indipendenti di valutazione deve poter garantire un raccordo ottimale tra sistema di misurazione e valutazione e funzioni di controllo (vedi articolo 14, comma 2). Un ultimo punto riguarda il riconoscimento nei sistemi di misurazione e di valutazione delle interdipendenze tra unità organizzative all'interno delle amministrazioni.

PIANO TRIENNALE DELLE PERFORMANCE

Il Piano triennale delle performance è un documento programmatico a valenza triennale che deve essere adottato in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e deve individuare gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, gli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione dei risultati attesi e conseguentemente gli obiettivi assegnati al personale.

La mancata adozione di tale documento comporta per l'Ente il divieto di erogazione della retribuzione di risultato nonché il divieto di assunzione e di affidamento di incarichi.

Il documento deve essere trasmesso alla Commissione ministeriale per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche istituita dall'art. 13 del decreto 150.

Il Piano deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno e deve essere aggiornato annualmente mentre entro il 30 giugno deve essere predisposta la relazione sulle performance anch'essa da inviare alla commissione ministeriale di cui all'art. 13.

Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, 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 assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'articolo 13 e al Ministero dell'economia e delle finanze.

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

4. Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

5. 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.

Commento:

" L'articolo 10 fissa le modalità generali e la tempistica della definizione dei piani e delle relazioni di performance. E' importante notare che il Titolo II non parte dal piano e dalla relazione di performance, bensì dal ciclo di gestione della performance il cui inizio e la cui fine coincidono con il piano e la relazione di performance. Un altro elemento significativo nella valutazione dell'approccio scelto nel DLgs 150/2009. Questo commento si ricollega alla necessità per le amministrazioni di definire una "mission" in termini di risultato.

Possiamo individuare cinque funzioni che caratterizzano il piano e la relazione di performance:

- funzione di gestione (pianificazione e valutazione)
- funzione di comunicazione e di trasparenza (obbligo di pubblicazione)
- funzione di rendicontazione (illustrazione e spiegazione degli scostamenti)
- funzione di partecipazione (ruolo delle "giornate della trasparenza" previste all'articolo 11, comma 6.)

Fra queste funzioni spicca certamente quella della rendicontazione. piano e relazione di performance sono lo specchio del lavoro fatto sia in fase di pianificazione che in fase di valutazione.

Non deve sorprendere la presenza, nelle Relazioni di performance, non solo delle valutazioni riguardanti l'organizzazione ma anche di relative al personale.

Questo rappresenta una doppia tutela: in primis per i cittadini, nel rispetto del principio di trasparenza enunciato all'articolo 11; poi per gli stessi dipendenti che trovano nella relazione di performance la garanzia di una valutazione trasparente.

Questo elemento viene rafforzato dall'attenzione posta alla condivisione, da parte del dipendente, dei sistemi di misurazione e di valutazione, contemplata nell'articolo 14, comma 5.

L'articolo 10 non limita questo obbligo di trasparenza sulla valutazione ai soli dirigenti, spetterà alla Commissione definire come e in che misura dovranno essere rappresentate le valutazioni individuali.

L'elemento di rendicontazione derivato dalla pubblicazione del piano va oltre il mero adempimento amministrativo, nella misura in cui prevede due tipologie di sanzioni: la prima riguarda il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione, la seconda riguarda il divieto, in assenza del piano, di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

La questione del rapporto fra piano di performance e direttiva annuale del ministro è oggetto del comma 4. Questa disposizione non deve essere interpretata come riduttiva nei confronti della direttiva. La direttiva annuale del ministro è contenuta nel piano di performance onde evitare doppioni e rafforzare il nesso tra indirizzi strategici, obiettivi operativi, misurazione, valutazione e premi. E' essenziale che siano applicati alla direttiva i criteri definiti all'articolo 5 (obiettivi) e all'articolo 8 (dimensioni della performance organizzativa) del presente decreto. Inoltre questa integrazione è conseguenza delle responsabilità attribuita all'organo di indirizzo politico-amministrativo in base all'articolo 15.

Un altro elemento importante riguarda la tempistica ed il raccordo fra relazione di performance ed erogazione della premialità.

Considerato che la pubblicazione della relazione di performance è prevista dal decreto entro il 30 giugno 2009, l'erogazione dei sistemi premianti, e le procedure di conciliazione (previste dal sistema di misurazione e di valutazione), devono essere concluse entro la stessa data.

TRASPARENZA , VALUTAZIONE , MERITO ED ALTRI ADEMPIMENTI

L'art. 11 prevede una serie di adempimenti che di seguito riassumiamo:

- Adozione del programma triennale per la trasparenza e l'Integrità che deve essere aggiornato annualmente;
- Ricognizione ed individuazione dei servizi che vengono erogati agli utenti e relativo aggiornamento annuale;
- Utilizzo della PEC per le comunicazioni con i propri dipendenti;
- Organizzazione, annualmente, delle giornate della trasparenza per la presentazione del Piano della Relazione sulla performance alle associazioni di consumatori o utenti;

- Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione «Trasparenza, valutazione e merito» e relativo aggiornamento periodico di tutte le informazioni riguardanti il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione, le informazioni circa i dati retributivi ed i curricula dei dirigenti e di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo (nonché i curricula delle Posizione Organizzative), incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati, il sistema di valutazione e di premialità con relativi obiettivi e grado di raggiungimento.

Per tutti gli adempimenti sopra detti, in caso di mancato rispetto la sanzione consiste nel divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti.

Art. 11. Trasparenza

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, 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. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.
2. Ogni amministrazione, sentite le associazioni 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, anche sulla base delle linee guida elaborate dalla Commissione di cui all'articolo 13;
 - b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.
3. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. Ai fini della riduzione del costo dei servizi, dell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché del conseguente risparmio sul costo del lavoro, le pubbliche amministrazioni provvedono annualmente ad individuare i servizi erogati, agli utenti sia finali che intermedi, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279. Le amministrazioni provvedono altresì alla contabilizzazione dei costi e all'evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché al monitoraggio del loro andamento nel tempo, pubblicando i relativi dati sui propri siti istituzionali.
5. Al fine di rendere effettivi i principi di trasparenza, le pubbliche amministrazioni provvedono a dare attuazione agli adempimenti relativi alla posta elettronica certificata di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo del 7 marzo 2005, n. 82, agli articoli 16, comma 8, e 16-bis, comma 6, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e di cui all'articolo 34, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69.
6. Ogni amministrazione presenta il Piano e la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 comma 1, lettere a) e b), alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.
7. 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 di cui al comma 2.
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 di cui all'articolo 10;
 - 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 di cui all'articolo 14;
 - f) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
 - g) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
 - h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
 - i) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.
9. In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

Commento

L'articolo 11 definisce, al comma 1, cosa si intende per trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. *In primis* occorre sottolineare che la trasparenza è definita come accessibilità totale, e quindi riguarda in primo luogo il rapporto fra amministrazione e cittadini. Ma non solo, perché la definizione della trasparenza ha come scopo quello di "favorire forme diffuse di controllo", e quindi di mettere altre istituzioni preposte al controllo (principalmente la Corte dei Conti e l'Ispettorato per la Funzione Pubblica) nelle migliori condizioni per svolgere il proprio ruolo.

Questa impostazione si riflette anche sul controllo strategico: l'OIV, al contrario dei SECIN, non riferisce più in via riservata al vertice politico-amministrativo ma informa anche la Commissione, l'Ispettorato della Funzione Pubblica e la Corte dei Conti.

Il piano per la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni è un altro nuovo strumento obbligatorio per le amministrazioni, la cui mancata adozione ed attuazione comporta il divieto di erogazioni della premialità disciplinata dal Titolo III.

Il piano, di durata triennale, non solo deve elencare le iniziative previste per assicurare un adeguato livello di trasparenza, ma deve illustrare e rendicontare le azioni intraprese per garantire la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Inoltre, poiché l'obiettivo è prevenire i rischi derivanti dalla mancanza di trasparenza ed integrità, occorrerà adottare metodologie tipiche *dell'internal auditing* consistenti nell'analisi e gestione dei rischi. Su questo tema il confronto internazionale è importante, perché esistono numerose realtà amministrative (principalmente quelle dove vige il sistema di *internal audit*) che adoperano sistemi adeguati di gestione dei rischi.

Il principio di trasparenza, infine, si estende anche alle risorse, in quanto è prevista al comma 4, la pubblicazione dei costi di personale imputabili per ogni servizio erogato, con l'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale degli andamenti nel tempo.

Sebbene la tempistica dell'adozione dei piani triennali non sia esplicitamente prevista nel decreto, si può desumere da altre disposizioni che la loro adozione non potrà avvenire prima del 30 aprile 2010 (limite per la nomina degli OIV). In ogni caso, le amministrazioni centrali devono adottare il primo piano triennale di performance entro il 31 gennaio 2011. Questo implica un lavoro preparatorio sulla definizione degli obiettivi e l'assegnazione delle risorse in modo coerente con il ciclo di programmazione finanziaria.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Entro il 30 aprile 2010 le Amministrazioni, singolarmente o in forma associata e senza nuovi o maggiori oneri si devono dotare di un nuovo Organismo indipendente di valutazione delle Performance che andranno a sostituire gli organismi di valutazione preesistenti.

L'organismo di valutazione, organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 componenti, dovrà possedere specifiche caratteristiche avrà durata di tre anni e sarà rinnovabile per una sola volta.

Art. 14. Organismo indipendente di valutazione della performance

1. Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.

2. L'Organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

3. L'Organismo indipendente di valutazione è nominato, sentita la Commissione di cui all'articolo 13, dall'organo di indirizzo politico-amministrativo per un periodo di tre anni.

L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13;
- c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente 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 alla predetta Commissione.
6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.
7. L'Organismo indipendente di valutazione è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 componenti dotati dei requisiti stabiliti dalla Commissione ai sensi dell'articolo 13, comma 6, lettera g), e di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. I loro curricula sono comunicati alla Commissione di cui all'articolo 13.
8. 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.
9. 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.
10. Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.
11. Agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento degli organismi di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse attualmente destinate ai servizi di controllo interno.

Commento:

L'articolo 14 dispone che gli organismi indipendenti di valutazione potranno essere costituiti dalle amministrazioni sia singolarmente che in via associata. Oltre all'obbligo di rispetto del vincolo di bilancio (gli OIV sono costituiti senza nuovi o maggiori oneri), questa disposizione mira anche a facilitare l'omogeneità, in amministrazioni di piccole dimensioni, del sistema di misurazione e di valutazione, oltre che a garantire un altro requisito definito nel medesimo articolo (comma 7) circa i profili professionali corrispondenti alla funzioni degli OIV.

Ciononostante, il nuovo assetto definito nel Titolo II richiede un livello di coinvolgimento maggiore rispetto ai precedenti organi di controllo interno, in particolare se si tiene conto della funzione di monitoraggio e della funzione di comunicazione tempestiva ad organi interni ed esterni delle criticità riscontrate previste all'articolo 14, comma 4, lettere a) e b).

Questa considerazione discende dal passaggio implicito da mero organo di controllo ad organo di supporto nelle varie fasi del ciclo di gestione della performance.

Occorre di nuovo sottolineare l'importanza posta nel decreto sul raccordo tra la dirigenza e gli OIV. Gli OIV sono responsabili della corretta applicazione delle linee guida e delle metodologie definite dalla Commissione mentre i dirigenti sono in prima fila nel monitoraggio della performance. Una tabella di corrispondenza tra funzioni di controllo (DLgs 286/99) e OIV rischia di non evidenziare in quale misura questa nuova funzione è di natura radicalmente diversa

Gli organismi indipendenti di valutazione della performance vanno ad assumere nell'ordinamento delle amministrazioni una posizione peculiare, distinta anche rispetto agli uffici di diretta collaborazione, pur essendo chiamati ad operare in stretto raccordo con gli organi di indirizzo politico-amministrativo.

In particolare, è previsto che i componenti di tali organismi siano nominati per tre anni, con possibilità di rinnovo per un ulteriore triennio, diversamente da quel che accade per gli incarichi di diretta collaborazione, la cui durata è direttamente rapportata al mandato dell'organo politico. Essi, inoltre,

debbono rispondere ai requisiti appositamente stabiliti dalla Commissione nazionale per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ed in funzione di questa previsione è, altresì, disposto che la Commissione debba essere «sentita» dall'organo politico al momento della nomina dell'Organismo indipendente di valutazione e che ad essa debbono essere comunicati i *curricula* dei componenti dell'Organismo.

Nella medesima prospettiva - di un'elevata adeguatezza funzionale e tecnica, piuttosto che di un'affidabilità fiduciaria - è stabilito, infine, che i componenti degli organismi indipendenti di valutazione non debbono avere incarichi o rapporti di collaborazione con le forze politiche o sindacali, al momento della nomina e nel triennio precedente.

Bergamo, 25 gennaio 2010

Confederazione delle Province
e dei Comuni del Nord