

**Focus di approfondimento a seguito delle domande del
webinar 8.05.14**



**Il ciclo di gestione delle performances: applicazione del
d.lgs. n. 150/09 nel comparto Regioni ed autonomie
locali
Ruolo degli OIV**

Avv. Daniela Bolognino
www.danielabolognino.it

Ante d.lgs. N. 150/09 - compresenza di fonti normative: nazionali, regionali e locali.

Principali fonti nazionali:


- a) **d.lgs. N. 286/99** “*Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei conti, dei rendimenti e dei risultati dell’attività svolta dalle amministrazioni pubbliche*” (applicabile alle regioni “nell’ambito della propria autonomia organizzativa e legislativa);
- b) **Enti locali: art. 107, comma 7, d.lgs. N. 267/00** che stabilisce che:“*alla valutazione dei dirigenti degli enti locali si applicano i principi contenuti nell’art. 5, comma 1 e 2, d.lgs. N. 286/99*”; secondo quanto previsto dall’art. 147, d.lgs. N. 267/00;
- c) **Enti locali: Art. 147 e ss. d.lgs. N. 267/00** – Controlli interni (poi modificati con il D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213.)
- **CCNL Comparto Regioni ed autonomie locali** –(per la dirigenza già nel quadriennio 1994-1997; per il personale **ART. 6, ALLEGATO A, CCNL 1998 –2001** “*Ogni ente deve adottare metodologie permanenti di valutazione delle prestazioni e dei risultati*”)

Entrata in vigore del Titolo V, parte II, Cost. *post* 1. cost. n. 3/01

- **Competenza “residuale” delle Regioni per i propri controlli interni** (art. 117, comma 4 Cost.);
- **Per i controlli interni delle autonomie locali**, ferma la possibilità del legislatore statale di porre principi di sistema, intervento delle fonti locali (compresa la competenza regolamentare ex art. 117, comma 6, Cost.) nel rispetto del “pluralismo istituzionale paritario”;
- **valutazione del personale** (che era oggetto di contrattazione collettiva) - competenza esclusiva dello Stato (e “ordinamento civile” ex art. 117, comma 2 lett. 1) – con unitarietà i principi garantita dal CCNL di comparto, ma con le dovute possibilità di diversificazione in sede di contratti decentrati integrativi.

D. lgs. N. 150/09 e Regioni ed Autonomie locali

Articoli di riferimento: art. 16, 31,
74, d.lgs. N. 150/09

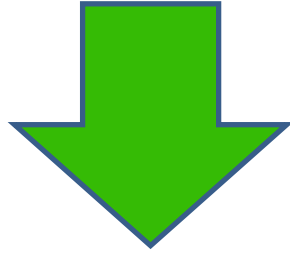


Articoli introdotti
dalla Conferenza
Unificata
(Parere del 29
luglio)

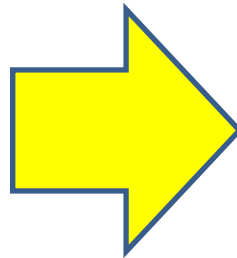
Art. 16, d.lgs. n. 150/09 prevede:

- **art. 11, comma 1 e 3 (in tema di trasparenza):** “trova diretta applicazione alle Regioni, agli enti locali e le amministrazioni del SSN” – **(articolo abrogato dal d.lgs. n. 33/13. Si rinvia al testo del d.lgs in questione per l’applicazione a Regioni ed enti locali);**
- **articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1 (in tema di valutazione):** “Regioni ed autonomie locali adeguano il proprio ordinamento ai principi di cui agli articoli summenzionati”.

Art. 74, comma 1, d.lgs. N. 150/09



Articoli che rientrano
nella potestà
legislativa esclusiva
esercitata dallo Stato,
ai sensi dell'articolo
117, secondo
comma, lettere *l*) ed
m), Cost.: (tra gli
altri)



- Art. 11, commi 1 e 3 –
Trasparenza;
- Art. 28 – *Qualità dei servizi
pubblici*;
- Art. 29 – *Inderogabilità*
- Art. 30 – Norme transitorie ed
abrogazioni

ART. 74, D.LGS. N. 150/09 (comma 2)

A tali principi le Regioni devono adeguarsi nell'esercizio della propria potestà legislativa – (norme indicate come di diretta attuazione art. 97 Cost.).

Per quel che attiene Titolo II Misurazione e valutazione delle performance - al CAPO I- principi generale e Capo II (Il ciclo di gestione della performance) :

Art. 3 *Principi generali*

Art. 4 - *Ciclo di gestione della performance*


Art. 5, comma 2, *Obiettivi ed indicatori*

Art. 7, *Sistema di misurazione e valutazione della performance*

Art. 9, *Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale*

Art. 15, comma 1, *responsabilità organo di indirizzo politico-amm.*

Scelta operata dal legislatore:

- 
- da una parte tiene **fermi i principi della riforma** per i quali è richiesto l'adeguamento in via di principio di regioni ed enti locali (con il richiamo agli artt. 3,4,5 comma 2, 7, 9,15, comma 1);
 - dall'altra **salvagarne l'autonomia organizzativa**

Non vengono infatti esplicitamente menzionati:



- art. 6, *Monitoraggio della performance,*
- art. 8, *Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa,***
- **art.10, *Piano della performance e Relazione sulla performance;***
- **artt. 12, 13 e 14** dedicati ai **Soggetti** del processo di misurazione e valutazione della performance).

Firmati - Protocolli di collaborazione per la realizzazione delle attività di cui all'art. 13, comma 5,6 e 8, d.lgs. n. 150/09:



- **- Protocollo d'intesa, ai sensi dell'articolo 13, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009, tra la CiVIT e l'ANCI**
- 16 settembre 2010;
- **- Protocollo d'intesa, ai sensi dell'articolo 13, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009, tra la CiVIT e l'UPI**
- 30 giugno 2010

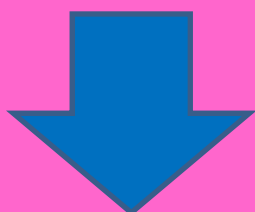
Protocollo ANCI – CIVIT:

Istituito un tavolo tecnico permanente di confronto con particolare riferimento alle seguenti materie:

- **Promozione di sistemi e metodologie finalizzati al miglioramento della performance degli Enti Locali;**
- definizione di parametri e di modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance in termini di efficienza e produttività;
- **definizione dei requisiti per la nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 14 del dlgs n.150/2009;**
- garanzia del corretto adempimento delle disposizioni in materia di trasparenza a partire dal rispetto del comma 1 dell'articolo II del decreto legislativo n. 150/2009, **nonché promozione della cultura della legalità e dell'integrità;**
- adozione delle linee guida per la definizione degli strumenti per la qualità dei servizi pubblici locali.

OIV – Organismi indipendenti di valutazione (art. 14, d.lgs. N. 150/09)

OIV

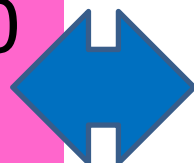


sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286



Esercita :

- Attività di cui al comma 4 (**in piena autonomia (!)**) (vedi prossima slide);
- attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999 (riferisce all'organo di indirizzo politico)



Nominato:

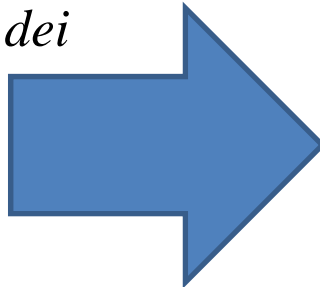
- dall'organo di indirizzo politico-amministrativo per un periodo di tre anni;
- su parere della CIVIT

OIV – Organismi indipendenti di valutazione (art. 14, d.lgs. N. 150/09)

- 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, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità; 17*
- 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) *e' 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.*

OIV – Organismi indipendenti di valutazione

Delibera CIVIT – N. 4 del 2010 - *Definizione dei requisiti per la nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione (artt. 13, comma 6, lett. g e 14 decreto legislativo n. 150/2009)*



La presente delibera trova quindi applicazione immediata per le aziende e le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie di cui al decreto legislativo n. 300/1999, con esclusione dell' Agenzia del Demanio, e gli altri enti pubblici nazionali.

Costituisce linea guida per l'adeguamento degli ordinamenti di Regioni, enti locali ed amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, da realizzarsi entro il 31 dicembre 2010.

Delibera CIVIT – N. 4 del 2010 -

Requisiti:

ORGANO MONOCRATICO O COLLEGIALE – La scelta tra organo monocratico o collegiale è, in primo luogo, influenzata dalle dimensioni e dalla complessità della struttura organizzativa

Enti di ridotte dimensioni e di natura omogenea,

possibile:

-costituzione in forma associata di un organo collegiale, sì da contemperare, anche sotto il profilo delle risorse disponibili, la rilevata esigenza del carattere multidisciplinare delle competenze nonché quella di avvalersi di competenze specifiche di alto profilo con le ridotte dimensioni dei singoli enti che si associano;

- possibile condividere, tra enti di ridotte dimensioni, la struttura tecnica di supporto

Delibera CIVIT – N. 4 del 2010 -

- **COMPETENZE ESTERNE O INTERNE:**

scelta nella composizione dell'organo collegiale:



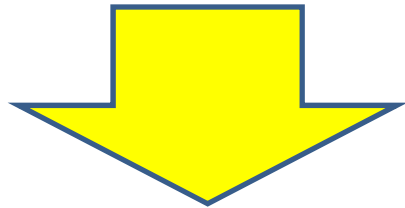
orientata verso l'interno - specie se si tratti di amministrazioni dove si esercitino funzioni a prevalente contenuto tecnico;



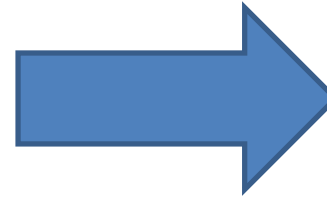
con una **presenza di esterni** particolarmente orientata sulla metodologia e **sui processi di innovazione ovvero in possesso di alta professionalità ed esperienza giuridico-organizzativa**, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza, sì da rafforzare l'interlocuzione sia con il vertice politico, sia con l'apparato amministrativo.

Delibera CIVIT – N. 4 del 2010 -

- TIPOLOGIA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI :



Dovrà in ogni caso essere assicurata, soprattutto nel caso di costituzione di Organismi in forma monocratica, **la presenza di quelle professionalità** specificamente richieste dalla legge, e in particolare dall'articolo 14, comma 7, del d.lgs. n. 150/2009, **nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale.**




Dati CIVIT:

-comparto Ministeri
il 52% dei componenti degli OIV con **laurea in giurisprudenza**

-Enti il 29%
componenti degli OIV con **laurea in giurisprudenza**

Delibera CIVIT – N. 4 del 2010 -

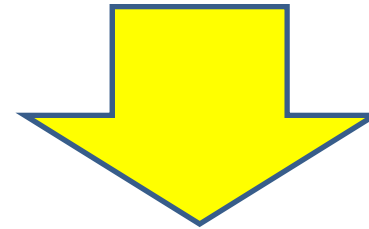
- Tra gli altri si ricorda:
- **2.4. (Divieto di nomina)** “, non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioniero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione” (richiama l’art. 14, comma 8).
- **2.8. (Esclusività del rapporto)** Nessun componente può appartenere contemporaneamente a più Organismi di valutazione.

 **Delibera CiVIT n. 107/2010:** *le esclusività previste non operano quanto alla nomina di componente degli organismi indipendenti di valutazione se si tratti di più incarichi in enti di piccole dimensioni che trattano problematiche affini*”

Delibera n. 4/2010

2.8. (Esclusività del rapporto) Nessun componente può appartenere contemporaneamente a più Organismi di valutazione.

E per gli ENTI LOCALI?



chiarimenti in delibera n. 121/2010



Delibera CIVIT n. 121/2010 rientra nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'OIV.



Tuttavia – ove si decida di istituirlo



» trova diretta applicazione l'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009; ne conseguirebbe che:

- - non possono essere nominati, quali componenti dell'OIV, **soggetti legati all'organo di indirizzo politico amministrativo** (come i segretari comunali e direttori generali), come previsto nella delibera CIVIT n. 4/2010. Su questo punto la scelta applicativa sembra invece essere andata verso la valorizzazione dell'autonomia organizzativa dell'ente, con individuazione del segretario come membro OIV – slide successiva;
- - le nomine dei componenti devono essere conferite tenendo conto di quanto previsto dal comma 8 del citato articolo 14 in tema di incompatibilità.
- **Gli enti più piccoli e attigui possono procedere all'istituzione di OIV in forma associata.**
- Inoltre, **il "regime di esclusività" non opera, in sede di nomina di componente degli OIV, se si tratti di più incarichi in enti di piccole dimensioni che trattano problematiche affini.**

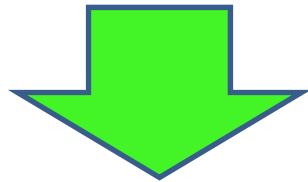
**Linee Guida III dell'ANCI –
convegno sullo stato dell'attuazione del d.lgs. n. 150/09 nelle autonomie locali
(Roma il 9 marzo 2011)**

- In base all'art. 16, d.lgs. n. 150/09 **non trovano applicazione agli enti locali le disposizioni di cui all'art. 14, d.lgs. n. 150/09**, sicché l'articolazione e le caratteristiche dell'OIV “è rimessa all'autonomia organizzativa e normativa di ciascuna amministrazione locale, che provvederà a definire struttura, composizione e compiti del'OIV coerentemente con il proprio assetto organizzativo”.

DUNQUE:

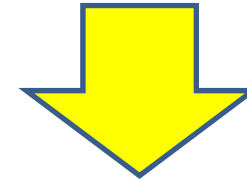
- **inapplicabilità del divieto di cui all'art. 14, comma 8, d.lgs. n. 150/09** (salva la precisazione di possibile autonoma scelta di rispetto di tale divieto da parte di ciascun ente per evitare “possibili interferenze”);
- **cumulabilità degli incarichi** (senza pregiudicare “il corretto e proficuo svolgimento della funzione da parte di ciascun OIV”);
- **possibilità di presenza del Segretario o Dirigente negli OIV** (ferma restando la necessità di “definire meccanismi idonei a garantire che non si verifichino situazioni di incompatibilità”).
- Si conferma la **procedura per la scelta dei componenti degli OIV** e si prevede la **possibilità che l'ANCI tenga i curricula degli aspiranti membri degli OIV** “in modo da assistere i sindaci”

- Tra i compiti dell'OIV, vi è la proposta di valutazione dei dirigenti di vertice (Segretario Generale e Direttore Generale, ove previsto), da inviare al organo di vertice per i soggetti da valutare e soggetto titolare del potere di nomina



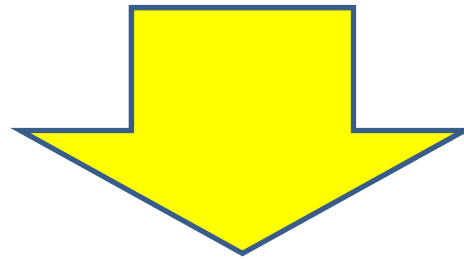
- Per queste attività L'OIV sembra opportuno che operari senza (i componenti soggetti interni all'ente)

Tale scelta perché



Direttore Generale e al Segretario Generale che di regola fanno parte del Nucleo di valutazione.

- La “proposta” che l’OIV dovrà presentare all’organo di governo



- **Valutazione di tipo “oggettivo”** – non politico

OIV nelle leggi regionali

Emerge un quadro articolato in cui :

- **Costituiti OIV - sulla falsariga dell'OIV ex art. 14, d.lgs. n. 150/09 in sostituzione dei nuclei di controllo interno ;**
- **le funzioni dell'OIV vengono svolte dai nuclei di controllo interno**
- **varianti dell'OIV (doppio OIV – o Commissione o Autorità);**

OIV nelle leggi regionali

- **Organo collegiale** (con prevalenza di scelta per componenti esterni);
- Non rinnovabilità dell'incarico o rinnovabile una sola volta;
- Conferma del divieto di nomina ex art. 14, comma 8;
- Non sono presenti indicazioni su limite d'età e sulla esclusività del rapporto