

L'Organismo indipendente di valutazione della "performance"

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante 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, prevede all'articolo 14 la sostituzione dei servizi di controllo interno, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, con una nuova struttura denominata "Organismo indipendente di valutazione della performance" (Oiv).

Tale Organismo - istituito presso ogni amministrazione e costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da tre componenti dotati dei requisiti stabiliti (delibera n. 4/2010) dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT <http://www.civit.it/>) - è nominato dal vertice politico-amministrativo per un periodo di tre anni, sentita la CIVIT. Esso si avvale di una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance.

La ridefinizione degli organismi di controllo interno costituisce un tassello molto importante della riforma della Pubblica Amministrazione in atto, che si propone da un lato di pervenire alla miglior pianificazione possibile (con obiettivi concreti e misurabili), dall'altro di dotarsi di una capacità di reazione in corso d'opera, per correggere le criticità emerse, attraverso un monitoraggio costante e il controllo di fine d'anno. L'Oiv svolge, pertanto, un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e nell'adempimento degli obblighi di integrità e trasparenza posti alle amministrazioni.

L'Organismo è, infatti, individuato dalla legge come uno dei soggetti (la CIVIT, l'organo di indirizzo politico-amministrativo e i dirigenti di ciascuna amministrazione) che concorrono a costituire il Sistema di misurazione e valutazione delle amministrazioni pubbliche, 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.

Esso, tra gli altri compiti, svolge funzioni di monitoraggio del funzionamento del Sistema complessivo della valutazione e della trasparenza, elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso, valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità, secondo le linee guida dettate in materia dalla CIVIT ai sensi degli articoli 7, comma 3, e 13, comma 6, lettere b), d) ed e) del decreto legislativo n. 150/2009, la cui corretta applicazione è rimessa alla sua vigilanza e responsabilità. Supporta, inoltre, l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici, favorendone il coordinamento, e nella individuazione delle responsabilità per gli obiettivi medesimi. Contribuisce altresì, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione, all'allineamento dei comportamenti del personale alla missione dell'organizzazione. A tal fine, l'Organismo rende noti al personale gli obiettivi di performance e cura la regolare comunicazione sullo stato di raggiungimento degli stessi.

I nuovi organismi si caratterizzano per la loro *autonomia e indipendenza*, garantita attraverso l'incompatibilità con incarichi elettivi e nomine o consulenze politiche e sindacali, correlata alla *responsabilità* (dal suo operato dipende l'erogazione dei sistemi premianti previsti dal D.Lgs.vo 150/2009).

L'organismo garantisce che vengano utilizzate in modo corretto le linee guida fornite dalla Commissione su come pianificare, cosa e come misurare, cosa e come valutare. Esso svolge un ruolo importante sugli esiti della valutazione, nella misura in cui propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la graduatoria sulla valutazione dei dirigenti di vertice e garantisce per l'intera amministrazione che l'attribuzione dei premi sia stata eseguita nel rispetto del principio del merito. In questo senso, è chiamato a validare la *Relazione di performance* presentata ogni anno dalle amministrazioni.

Sul versante della trasparenza, l'Organismo garantisce che siano assolti dalle amministrazioni gli obblighi previsti (Piano triennale, sito web).

Come si è accennato, questo nuovo organismo assume inoltre un ruolo di "consulente interno" che accompagna l'amministrazione nel percorso di miglioramento: esso riferisce tempestivamente ai dirigenti e al vertice politico-amministrativo gli elementi di criticità riscontrati e sottopone loro regolarmente un'analisi chiara sull'andamento complessivo della performance e il raggiungimento degli obiettivi.

Questa funzione di controllo strategico si ricollega alla responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo così come declinata all'articolo 15 del decreto legislativo 150/2009:

- emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;
- definisce in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b);
- verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;
- definisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11, nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.

Qualora vi siano problemi di responsabilità (dirigenziale o meno) o di trasparenza, l'Oiv deve riferire tali disfunzioni sia alla Commissione che alla Corte dei conti e all'Ispettorato per la funzione pubblica.

Al fine di valutare l'impatto del nuovo Sistema di misurazione e di valutazione, l'Oiv, infine, deve curare ogni anno un'indagine sul benessere lavorativo. Queste informazioni sono utili per rafforzare il dialogo in seno alle amministrazioni, condizione necessaria al raggiungimento degli obiettivi.

L'organismo operante presso il MiBAC in sostituzione del Servizio di controllo interno, e la struttura tecnica permanente per la misurazione della performance sono stati istituiti con decreto del Ministro del 28 aprile 2010. Il titolare è stato individuato nella dott.ssa Anna Maria Buzzi, sulla cui nomina la Commissione ha espresso parere favorevole, mentre la direzione della struttura tecnica sarà affidata a un dirigente di seconda fascia.

* * *

Art. 14, Capo IV, Titolo II, D.Lgs.vo 27 ottobre 2009, n. 150

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.

(Pubblicato in G.U. 31 ottobre 2009, n. 197, S.O. alla G.U. n. 254 S.G.)

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, com-

ma 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.

