



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. 286/99¹.

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.

¹ 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)², 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'ANAC³, 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 autonomia alle amministrazioni locali⁴.

² 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.

³ Deliberazioni ANAC nn. 121/2010 (<http://www.anticorruzione.it/wp-content/uploads/Delibera-n.121.2010.pdf>) e 23/2012 (<http://www.anticorruzione.it/wp-content/uploads/Delibera-n.-23.2012-formato-PDF-38-Kb.pdf>).

⁴ 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-SRCL0M>), 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

Il tema è stato peraltro ben chiarito da una nota ricognitiva dell'ANCI⁵:

- 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. 12/2013⁶, che riassume i requisiti e il procedimento per la nomina dei componenti degli OIV, sostituendo le precedenti determinazioni.

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

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.

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

⁶ La deliberazione è disponibile al *link*: <http://www.anticorruzione.it/wp-content/uploads/Delibera-n.-12.20131.pdf>

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 ostative⁷

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;*

⁷ Vedi orientamento ANAC n.33/2014 disponibile al *link*:

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 Giulia⁸ ha ribadito che

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

l'individuazione dei componenti esterni dell'OIV deve avvenire nel rispetto dei vincoli e dei parametri 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 tema⁹.

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

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

di gestione, indicando la necessità che vengano operate scelte congrue e coerenti con le specificità 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 costituisca 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"*¹⁰.

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.

¹⁰ 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 Conti¹¹ 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”¹².*

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.

¹¹ 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>.

¹² 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 ¹³ – “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. 77/2013.¹⁴

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.

¹³ <http://www.anticorruzione.it/delibera-n-232013-linee-guida-relative-agli-adempimenti-di-monitoraggio-degli-oiv-e-alla-relazione-degli-oiv-sul-funzionamento-complessivo-del-sistema-di-valutazione-trasparenza-e-integrita-dei-co/>.

¹⁴ <http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/Trasparenza/Vigilanza/VigilanzaUfficio/2013/Methodologia-delibera-77-del-2013.pdf>.

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 ruoli¹⁵.

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 norme¹⁶; 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 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. 75/2013¹⁷:

¹⁵ 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.

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

¹⁷ <http://www.anticorruzione.it/delibera-n-752013-linee-guida-in-materia-di-codici-di-comportamento-delle-pubbliche-amministrazioni-art-54-comma-5-d-lgs-n-1652001/>.

- 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. 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.

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)¹⁸. 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

¹⁸ Vedi Deliberazione Corte dei Conti, sezione regionale Sicilia, n. 4/2014/PAR del 10 gennaio 2014

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'ARAN¹⁹, 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 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 adottate 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.

¹⁹ 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>

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.

NUCLEO DI VALUTAZIONE
ESTRATTO DI POSSIBILE DISCIPLINA REGOLAMENTARE

Ai sensi del vigente articolo 147 del d.lgs. 267/2000 e con riferimento alla non applicabilità diretta dell'articolo 14 del d.lgs. 150/2009 alle autonomie territoriali, è individuato un Nucleo di valutazione con le seguenti finalità:

- valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dirigenti (oppure: dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa);
- verifica sull'adozione e attuazione del sistema di valutazione permanente dei dirigenti, dei responsabili dei servizi e del personale dipendente nel rispetto dei principi del d.lgs. 150/2009;
- collaborazione con l'amministrazione, con i dirigenti e con i responsabili dei servizi per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;
- certificazione della possibilità di incremento del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 15 del CCNL 1° aprile 1999 ai sensi dell'articolo 15, comma 2 e comma 4 del medesimo contratto;
-

2. Il Nucleo di valutazione è composto da numero _____ membri, nominati dal Sindaco sulla base della presentazione del curriculum e della valutazione dell'esperienza in possesso del soggetto a valutazione. Non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 7, comma 6 del d.lgs. 165/2001.

3. I membri del Nucleo di valutazione devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni 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;
- esperienza, rinvenibile nel curriculum vitae dei candidati a ricoprire il ruolo di membro del Nucleo di valutazione, nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico, agli aspetti giuridici ed economici del personale degli enti locali e agli aspetti organizzativi e gestionali;
-

4. I componenti esterni del Nucleo di valutazione sono scelti a seguito della pubblicazione di avviso pubblico finalizzato alla raccolta dei curricula dei soggetti in possesso dei requisiti di cui al precedente punto 3. Potrà seguire colloquio del Sindaco coi candidati i cui curricula sono ritenuti più idonei rispetto al ruolo da ricoprire.

5. Vista la ridotta dimensione dell'ente e della relativa misurazione e valutazione delle attività, possono far parte del Nucleo di valutazione di questo ente, anche soggetti che partecipano ad altri nuclei o organismi indipendenti di valutazione in altre amministrazioni.

6. L'importo da corrispondere ai membri del Nucleo di valutazione è stabilito nell'avviso pubblico e viene impegnato sul bilancio dell'ente con apposita determina dirigenziale. La durata in carica del Nucleo è coincidente al mandato del Sindaco, salvo revoca.

7. Il Nucleo di valutazione si riunisce ogniqualvolta lo richieda uno dei componenti e decide a maggioranza dei suoi componenti. Il Presidente provvede alla convocazione senza formalità del Nucleo e dirige i lavori della seduta.

8. Il responsabile dell'area amministrativa/risorse umane assicura le risorse umane ed organizzative necessarie al funzionamento del Nucleo di valutazione.

9. È facoltà dell'amministrazione adottare uno specifico regolamento per il funzionamento del Nucleo di valutazione ad integrazione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
ESTRATTO DI POSSIBILE DISCIPLINA REGOLAMENTARE**

1. Ai sensi dell'articolo 14 del d.lgs. 150/2009, è istituito un Organismo Indipendente di Valutazione con le seguenti finalità:

- valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dirigenti (oppure dipendenti incaricati di posizione organizzativa);
- verifica sull'adozione e attuazione del sistema di valutazione permanente dei dirigenti, dei responsabili dei servizi e del personale dipendente nel rispetto dei principi del d.lgs. 150/2009;
- verifica dell'esistenza e dell'attuazione dei sistemi di controllo interno di cui all'articolo 147 del d.lgs. 267/2000 e dell'articolo __ del presente regolamento;
- collaborazione con l'amministrazione e con i responsabili dei servizi per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;
- certificazione della possibilità di incremento del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 15 del CCNL 1° aprile 1999 ai sensi dell'articolo 15, comma 2 e comma 4 del medesimo contratto;

Inoltre:

- a) propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione della performance elaborato con il contributo del servizio medesimo e le sue eventuali modifiche periodiche;
- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
- d) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal d.lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) propone al Sindaco la valutazione annuale dei dirigenti/incaricati di posizione organizzativa e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT/ANAC/DPF);
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- i) esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali/di titolarità di posizione organizzativa e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
- l) supporta il Sindaco e la Giunta nella graduazione delle posizioni dirigenziali/di titolarità di posizione organizzativa effettuata sulla base della metodologia approvata dalla Giunta stessa e delle risorse disponibili;
- m) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo.

2. L'Organismo Indipendente di Valutazione è composto da numero tre membri (l'organismo può

anche essere monocratico), nominati dal Sindaco sulla base della presentazione del curriculum e della valutazione dell'esperienza in possesso del soggetto valutazione. Non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 7, comma 6, del d.lgs. 165/2001.

3. I componenti esterni del Nucleo di valutazione sono scelti a seguito della pubblicazione di avviso pubblico finalizzato alla raccolta dei curricula dei soggetti in possesso dei requisiti di cui al successivo punto 4. Potrà seguire colloquio del Sindaco coi candidati i cui curricula sono ritenuti più idonei rispetto al ruolo da ricoprire

4. I membri dell'Organismo indipendente di valutazione devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

Nota:

elencare i requisiti previsti dalla CiVIT (come identificato nei paragrafi precedenti) oppure rimandare all'avviso specifico la declinazione dei requisiti che devono essere posseduti dall'OIV.

Facoltativo:

Vista la ridotta dimensione dell'ente e della relativa misurazione e valutazione delle attività, possono far parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione di questo ente, anche soggetti che partecipano ad altri nuclei o organismi indipendenti di valutazione in diverse amministrazioni.

5. L'importo da corrispondere ai membri dell'Organismo Indipendente di Valutazione è stabilito nell'avviso pubblico e viene impegnato sul bilancio dell'ente con apposita determina dirigenziale. La durata in carica dell'OIV è di tre anni, rinnovabile per una sola volta.

6. L'Organismo Indipendente di Valutazione si riunisce ogni qualvolta lo richieda uno dei componenti e decide a maggioranza dei suoi componenti. Il presidente provvede alla convocazione senza formalità e dirige i lavori della seduta.

7. Il responsabile dell'area amministrativa/risorse umane assicura le risorse umane ed organizzative necessarie al funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

8. È facoltà dell'amministrazione adottare uno specifico regolamento per il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione ad integrazione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

a) OIV in forma associata – Ipotesi di convenzione tra comuni

Oggetto_

CONVENZIONE TRA _____ PER LA GESTIONE IN FORMA ASSOCIATA DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

PREMESSO:

- che gli enti sopra costituiti e rappresentati intendono esercitare in forma associata le attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione previsto dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009, dai rispettivi Regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e nel rispetto degli orientamenti espressi dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT);
- che la presente convenzione viene stipulata ai sensi e per le finalità previste dall'art. 30 del d.lgs. 18.08.2000 n. 267
- che, con la presente convenzione, le parti che la sottoscrivono intendono definire i fini, la durata, le forme di consultazione degli enti contraenti, i loro rapporti finanziari ed i reciproci obblighi e garanzie;

Tutto ciò premesso,

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

ARTICOLO 1 – ISTITUZIONE

1. È istituito l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) in forma associata fra i Comuni di _____.
2. Il Comune di _____ è indicato come ente capo-fila.

ART. 2 – AMBITO DI OPERATIVITA'

1. L'OIV esercita le proprie funzioni nei confronti degli enti sottoscrittori la presente convenzione.

ART. 3 – COMPOSIZIONE E DURATA IN CARICA

1. L'OIV è istituito in forma monocratica e, pertanto, composto da un unico componente (in alternativa: da tre membri)
2. Il componente è soggetto esterno agli enti, in possesso dei requisiti di cui ai successivi articoli da 4 a 8.
3. L'OIV rimane in carica per 3 (tre anni) decorrenti dalla nomina e può essere confermato per un solo ulteriore triennio consecutivo.

ART. 4 – REQUISITI

1. Il componente dell'OIV deve essere in possesso di requisiti di elevata professionalità ed esperienza giuridico-organizzativa, nelle materie correlate al pubblico impiego, nel campo del management, della valutazione della performance e del personale delle amministrazioni pubbliche, della pianificazione e dei controlli nelle pubbliche amministrazioni.
2. Nello specifico dovrà essere in possesso di:
 - a) adeguato titolo di studio;
 - b) adeguate esperienze professionali;
 - c) altri requisiti.

ART. 5 – TITOLO DI STUDIO

1. È requisito imprescindibile, in alcun altro modo surrogabile, il possesso della laurea specialistica o della laurea conseguita secondo il previgente ordinamento degli studi universitari.

2. In particolare, requisito indispensabile per la nomina, è il possesso alternativo di uno dei seguenti titoli:
 - a) laurea in ingegneria gestionale o in economia o in giurisprudenza;
 - b) laurea in altra disciplina unitamente ad un titolo di studio post-universitario (quali: dottorato di ricerca, master di II livello, scuola di specializzazione di durata biennale o triennale) in management, organizzazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni, pianificazione e controllo di gestione delle pubbliche amministrazioni, misurazione e valutazione delle performance, diritto del lavoro, diritto amministrativo e scienza dell'amministrazione o discipline affini;
 - c) laurea in altra disciplina unitamente ad un'esperienza professionale maturata ai sensi del successivo art. 6, di almeno 5 (cinque) anni.

ART. 6 – ESPERIENZA PROFESSIONALE

- a) Il componente dell'OIV deve essere in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti requisiti: dell'esperienza professionale di almeno 3 (tre) anni in posizioni di responsabilità nelle pubbliche amministrazioni locali nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, dell'innovazione e misurazione/valutazione della performance e dei risultati, ovvero nel campo giuridico amministrativo – maturati in posizione di dirigente (qualifica dirigenziale o titolarità di area di posizione organizzativa in enti privi di dirigenza) apicale dell'area risorse umane e organizzazione o dell'area controlli, direttore generale di enti locali, segretario generale di Comuni e Province;
 1. Per i soggetti di cui all'articolo 6 comma 1 lettera c), l'attività di cui al precedente comma 1 lettere a) o b) dovrà essere stata esercitata per almeno 5 (cinque) anni.

ART. 7 – ALTRI REQUISITI

1. Il componente dell'OIV deve essere in possesso:
 - a) cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione Europea;
 - b) non aver superato la soglia dell'età della pensione;
 - c) buona e comprovata conoscenza almeno della lingua inglese;
 - d) buone e comprovate conoscenze informatiche/tecnologiche.

ART. 8 – CAUSE DI INCOMPATIBILITA'

1. Non può essere nominato componente dell'OIV colui che ricopre, o che abbia ricoperto nei tre anni antecedenti la nomina, uno dei seguenti incarichi o cariche:
 - a) cariche pubbliche a qualunque livello ovunque;
 - b) cariche in partiti o movimenti politici a qualunque livello ovunque;
 - c) cariche in organizzazioni sindacali a qualunque livello ovunque;
 - d) collaborazioni coordinate e continuative o consulenze continuative con partiti, movimenti politici od organizzazioni sindacali;
 - e) dipendenti degli enti aderenti alla presente convenzione;
 - f) Segretari Comuni e/o Direttori Generali degli enti aderenti alla presente convenzione.
2. Non può essere nominato chi abbia raggiunto la soglia dell'età della pensione.

ART. 9 - CONFLITTO DI INTERESSI E CAUSE OSTATIVE

Non possono essere nominati 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 gli enti aderenti nel triennio precedente la nomina;
- c) siano responsabili della prevenzione della corruzione presso gli enti aderenti stessa amministrazione;
- d) si trovino, nei confronti degli enti aderenti, 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;
- 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 gli enti aderenti;
- h) abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con dirigenti di prima fascia in servizio negli enti aderenti 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 gli enti aderenti;
- m) incorrano nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del d.lgs. 267/2000.

ESCLUSIVITA' DEL RAPPORTO

I componenti non possono 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*.

ART. 10 – PROCEDIMENTO DI NOMINA

1. Il Comune capo-fila pubblicizza, attraverso la pubblicazione all'Albo Pretorio telematico e sul sito internet istituzionale, per almeno 15 (quindici) giorni, la ricerca del componente dell'OIV. La pubblicazione è effettuata anche sul sito internet degli altri enti aderenti alla presente convenzione.
2. I candidati/interessati dovranno produrre:
 - a) dichiarazione sostitutiva di certificazione e/o di atto di notorietà in ordine al possesso di tutti i requisiti richiesti per la nomina, da indicarsi in modo specifico;
 - b) dichiarazione sostitutiva di certificazione e/o di atto di notorietà di assenza delle cause di incompatibilità;
 - c) curriculum vitae.

ART. 11 – NOMINA

1. La nomina avviene da parte del Sindaco del Comune capo-fila, previa valutazione comparativa dei candidati, da effettuarsi sulla base dei contenuti del curriculum vitae e di eventuale colloquio.
2. L'istruttoria documentale è curata dal Segretario del Comune capo-fila - che, a tal fine, si avvale del supporto del Servizio Personale del Comune capofila - il quale rassegna gli atti al Sindaco anche ai fini dell'eventuale colloquio.
3. Il nominativo, il curriculum ed il compenso del componente dell'OIV sono pubblicati sul sito internet di tutti gli enti aderenti alla presente convenzione.

ART. 12 – CESSAZIONE ANTICIPATA DALLA CARICA

1. L'OIV cessa dalla carica per:
 - a) sopravvenute cause di incompatibilità;

- b) grave inadempimento nell'esercizio delle funzioni, preventivamente ed analiticamente contestato.

ART. 13 – COMPETENZE

- a) All'OIV competono le seguenti funzioni e compiti, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009, altre norme nel medesimo decreto inserite nonché disciplina specifica adottata dai singoli enti con propri regolamenti:
... omissis ...

ART. 14 – UNIFORMAZIONE SISTEMI DI VALUTAZIONE

1. L'OIV opera per favorire l'uniformazione dei sistemi di misurazione e valutazione adottati negli enti aderenti in riferimento alla performance individuale, alla performance organizzativa (sia per il personale dipendente che per i Dirigenti/incaricati di posizione organizzativa) nonché per la graduazione (pesatura) degli incarichi dirigenziali e/o di titolarità di posizione organizzativa.

ART. 15 – AUDIZIONI

1. L'OIV può disporre audizioni di Segretari Comunali, Dirigenti, incaricati di posizione organizzativa, dipendenti e di ogni altro soggetto, ove ritenuto utile ai fini dell'espletamento della propria attività.

ART. 16 – STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO

1. La struttura tecnica di supporto all'OIV è composta dal Segretario del Comune capo-fila e dal Servizio Personale del medesimo ente capo-fila.
2. Alla struttura compete attuare le direttive, gli indirizzi e le decisioni dell'OIV
3. La struttura, nell'esercizio delle competenze di cui al precedente comma 2, opera alla dirette ed esclusive dipendenze dell'OIV
4. I componenti della struttura non possono far parte dell'OIV, in alcun modo.
5. La costituzione della struttura non comporta alcuna spesa.
6. Il responsabile della struttura è individuato nella figura del Segretario del Comune capo-fila.
7. Le funzioni di segretario dell'OIV sono svolte dal responsabile della struttura o da dipendente dallo stesso individuato ed incaricato.
8. Il responsabile della struttura, quale figura di vertice della stessa, dà attuazione (anche avvalendosi del servizio personale del Comune capo-fila) alle direttive dell'OIV per il raggiungimento degli obiettivi fissati dallo stesso ed in particolare:
- a) si relaziona con i responsabili delle strutture organizzative di massima dimensione presenti negli enti aderenti per garantire l'attuazione delle direttive generali ricevute;
- b) assiste l'OIV;
- c) sovrintende al funzionamento della struttura;
- d) decide sulle richieste di accesso agli atti;
- e) coordina il sistema informativo dell'OIV

ART. 17 – DIRITTO DI ACCESSO

1. L'OIV ha diritto di accesso ad ogni documento ed informazione formati o detenuti dagli enti aderenti alla presente convenzione, ritenuti utili per l'esercizio delle proprie funzioni.
2. I Segretari Comunali, i dirigenti/incaricati di posizione organizzativa, gli uffici personale degli enti ed i dipendenti tutti sono tenuti a collaborare con l'OIV, anche ai sensi del Codice di comportamento del personale delle amministrazioni pubbliche.

ART. 18 – COMPENSO

1. Al componente dell'OIV è attribuito un compenso annuo lordo omnicomprensivo in misura pari a:
... ..

per l'espletamento delle funzioni tutte nei confronti di tutti gli enti aderenti alla presente convenzione.

ART. 19 – RIPARTO DELLE SPESE

1. La spesa derivante dall'istituzione e dal funzionamento dell'OIV è ripartita in parti uguali tra gli enti aderenti, stante la sostanziale omogeneità esistente tra gli stessi.
2. I singoli enti aderenti sono tenuti a versare al Comune capofila la quota da essi dovuta entro 30 giorni dal ricevimento della nota di riparto annuo delle spese.

ART. 20 – DECORRENZA E DURATA DELLA CONVENZIONE

1. La validità della presente convenzione decorre dal _____ e dura sino alla scadenza del secondo mandato conferito all'OIV _____

ART. 21 – RECESSO

1. Il recesso dalla presente convenzione è consentito con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo, con un preavviso di almeno 3 (tre mesi).

ART. 22 – NORME DI PRIMA APPLICAZIONE

1. In sede di prima nomina, l'OIV dovrà effettuare anche tutti gli eventuali adempimenti che risultino pendenti per esercizi precedenti, per tutti gli enti aderenti che ne abbiano necessità e che ne facciano richiesta

b) OIV – Ipotesi di schema di avviso per la nomina

Oggetto:

AVVISO DI PROCEDURA COMPARATIVA PER LA NOMINA DEL COMPONENTE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

COMPOSIZIONE E DURATA IN CARICA

L'OIV è istituito in forma monocratica e, pertanto, è costituito da un unico componente.

Il componente è soggetto esterno agli enti, in possesso dei requisiti di seguito specificati.

L'OIV rimane in carica per 3 (tre anni) decorrenti dalla nomina e può essere confermato per un solo ulteriore triennio consecutivo. La prima nomina avrà decorrenza dal _____

REQUISITI

Il componente dell'OIV deve essere in possesso di requisiti di elevata professionalità ed esperienza giuridico-organizzativa, nelle materie correlate al pubblico impiego, nel campo del management, della valutazione della performance e del personale delle amministrazioni pubbliche, della pianificazione e dei controlli nelle pubbliche amministrazioni.

Nello specifico, sono richiesti i seguenti requisiti:

Titolo di Studio

È requisito imprescindibile, in alcun altro modo surrogabile, il possesso della laurea specialistica o della laurea conseguita secondo il previgente ordinamento degli studi universitari.

In particolare, requisito indispensabile per la nomina, è il possesso alternativo di uno dei seguenti titoli:

- a) laurea in ingegneria gestionale o in economia;
- b) laurea in altra disciplina unitamente ad un titolo di studio post-universitario (quali: dottorato di ricerca, master di II livello, scuola di specializzazione di durata biennale o triennale) in management, organizzazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni, pianificazione e controllo di gestione delle pubbliche amministrazioni, misurazione e valutazione delle performance, diritto del lavoro, diritto amministrativo e scienza dell'amministrazione o discipline affini;
- c) laurea in altra disciplina unitamente ad un'esperienza professionale maturata ai sensi del successivo paragrafo, di almeno 5 (cinque) anni.

Esperienza professionale

Il componente dell'OIV deve essere in possesso, dell'esperienza professionale di almeno 3 (tre) anni in posizioni di responsabilità nelle pubbliche amministrazioni locali nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, dell'innovazione e misurazione/valutazione della performance e dei risultati ovvero nel campo giuridico amministrativo – maturati in posizione di dirigente (qualifica dirigenziale o titolarità di area di posizione organizzativa in enti privi di dirigenza) apicale dell'area risorse umane e organizzazione o dell'area controlli, Direttore Generale di enti locali, Segretario di Comuni e/o Province;

Per i soggetti di cui precedente paragrafo (Titolo di studio - lettera c), l'attività professionale - come sopra indicata alle lettere a) o b) - dovrà essere stata esercitata per almeno 5 (cinque) anni.

Altri requisiti

Il componente dell'OIV deve essere in possesso di:

- a) cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione Europea;
- b) buona e comprovata conoscenza almeno della lingua inglese;
- c) buone e comprovate conoscenze informatiche/tecnologiche.

I cittadini non italiani dovranno possedere buona conoscenza della lingua italiana.

CAUSE DI INCOMPATIBILITA'

Non può essere nominato componente dell'OIV colui che ricopre, o che abbia ricoperto nei tre anni antecedenti la nomina, uno dei seguenti incarichi o cariche:

- a) cariche pubbliche a qualunque livello ovunque;
- b) cariche in partiti o movimenti politici a qualunque livello ovunque;
- c) cariche in organizzazioni sindacali a qualunque livello ovunque;
- d) collaborazioni coordinate e continuative o consulenze continuative con partiti, movimenti politici od organizzazioni sindacali;
- e) dipendenti degli enti aderenti alla presente convenzione;
- f) Segretari Comunali e/o Direttori Generali degli enti aderenti alla convenzione in premessa citata.

Non può essere nominato chi abbia raggiunto la soglia dell'età della pensione.

CONFLITTO DI INTERESSI E CAUSE OSTATIVE

Non possono essere nominati 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;
- 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) incorrano nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del d.lgs. 267/2000.

ESCLUSIVITA' DEL RAPPORTO

I componenti non possono 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*.

COMPETENZE

- c) All'OIV competono le seguenti funzioni e compiti, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009, altre norme nel medesimo decreto inserite nonché disciplina specifica adottata dai singoli enti con propri Regolamenti:

... omissis ...

COMPENSO

Al componente dell'OIV è attribuito un compenso annuo lordo omnicomprensivo in misura pari ad €. _____ (per ciascuno degli anni _____) per l'espletamento delle funzioni tutte nei confronti di tutti gli enti aderenti alla presente convenzione.

REQUISITI RICHIESTI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITA' E DELLA CONOSCENZA

Oltre ai requisiti generali di cui sopra (paragrafo "Requisiti"), il componente dell'OIV deve inoltre possedere:

- capacità intellettuali, manageriali, relazionali;
- capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche di gruppo;
- appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.

Le predette capacità e le competenze specifiche verranno accertate, oltre che dagli elementi desumibili dal curriculum, in sede colloquio ed anche con esposizione della eventuale relazione sintetica illustrativa del curriculum medesimo.

MODALITA' E TERMINE DI PRESENTAZIONE DELLE CANDIDATURE

Gli interessati a proporre la propria candidatura quale componente dell'OIV dovranno presentare apposita domanda di ammissione, redatta sul "Modello di domanda" (in carta libera) allegato al presente avviso.

La domanda dovrà essere sottoscritta, a pena di esclusione.

Nella domanda dovrà essere dichiarato il possesso dei requisiti tutti previsti dal presente avviso, posseduti alla data di scadenza dello stesso e dovranno trovare debito riscontro all'interno del curriculum presentato, meglio se corredato da idonea e comprovante documentazione.

La domanda di ammissione dovrà essere corredata obbligatoriamente, da copia di un valido documento di identità del sottoscrittore, dal curriculum professionale redatto secondo il modello europeo, dalle formali dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità, conflitto di interessi e cause ostative, e dalla dichiarazione assenza o eventuale contemporanea presenza in altri Organismi indipendenti di valutazione o Nuclei di valutazione, nonché da eventuale Relazione sintetica di accompagnamento ed illustrazione dello stesso.

Si invitano gli interessati ad evitare, nel curriculum, la mera e copiosa elencazione di tutte le attività svolte in precedenza, ma non particolarmente significative ai fini dell'incarico oggetto del presente avviso.

Nel curriculum dovranno, invece, essere evidenziate le esperienze ritenute maggiormente significative con riferimento all'organizzazione pubblica in cui si è operato, ai risultati individuali e di ente conseguiti nel tempo, alle metodologie standard e/o innovative applicate (si veda il precedente paragrafo (Requisiti – Esperienza professionale).

Potranno inoltre essere indicate le pubblicazioni, gli articoli ed i seminari tenuti sugli argomenti di cui al precedente paragrafo "Requisiti – Esperienza professionale".

La domanda, il curriculum e l'eventuale Relazione, dovranno pervenire al Comune di _____

ENTRO E NON OLTRE LE ORE ... DEL ..., a pena di esclusione, con una delle seguenti modalità:

- raccomandata A.R., indirizzata a
- a mezzo telefax al seguente numero
- tramite PEC al seguente indirizzo

L'ente non assume responsabilità alcuna per il mancato o tardivo recapito della documentazione di cui sopra per cause dipendenti da disguidi postali, telematici, tecnologici, ecc..., caso fortuito o forza maggiore; in ogni caso, farà fede il timbro di acquisizione del protocollo del Comune.

In caso di spedizione mediante raccomandata A.R., il plico (contenente tutti i documenti evidenziati), indirizzato come sopra, dovrà recare gli estremi completi del mittente e la dicitura "*Contiene candidatura OIV*".

L'invio alla PEC del Comune è consentito unicamente per i candidati altrettanto titolari di indirizzo di PEC, oggetto della mail dovrà essere "*Candidatura a OIV*", tutti i documenti dovranno essere allegati in formato .pdf (con firma scansionata), non è richiesta la sottoscrizione con firma digitale.

VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE

Successivamente alla data di scadenza del presente avviso, il Segretario Generale coadiuvato dal Servizio Personale, provvederà al riscontro delle candidature pervenute nei modi e nei tempi stabiliti, al fine di determinare l'ammissibilità alla selezione/comparazione, sulla base delle autodichiarazioni rese dagli interessati e dei curricula allegati.

I candidati che risulteranno in possesso di tutti i requisiti obbligatori previsti per la nomina ad OIV verranno ammessi a successiva valutazione del Sindaco.

Per detti soggetti, il Sindaco effettuerà la valutazione sia attraverso l'esame e la comparazione dei curricula che attraverso un colloquio.

Il colloquio si svolgerà nei seguenti ambiti:

- *area delle conoscenze*: costituita dalla formazione dell'interessato e nella quale confluisce la valutazione del percorso di studi e di specializzazione
- *area delle esperienze*: costituita dal percorso professionale
- *area delle capacità, competenze specifiche e delle attitudini*: costituita dal complesso di caratteristiche intellettuali, manageriali, relazionali, realizzative, più idonee a rivelare l'attitudine all'incarico; caratteristiche che verranno principalmente verificate durante il colloquio.

La comparazione riguarderà, in primo luogo, le esperienze professionali più significative (di cui al precedente paragrafo "Requisiti"), sia in termini temporali che qualitativi, desumibili dal curriculum e dalla eventuale Relazione accompagnatoria e con particolare riferimento e rilievo a quelle relative alla pubblica amministrazione.

Durante il colloquio i candidati potranno essere chiamati ad esporre la Relazione sintetica accompagnatoria del curriculum che dovrà evidenziare le esperienze ritenute particolarmente significative anche con riferimento all'organizzazione/struttura pubblica in cui si è operato, ai risultati individuali e di ente ottenuti nel tempo, alle metodologie standard e/o innovative utilizzate.

Il processo di valutazione e comparazione non determinerà l'attribuzione di punteggio e non si procederà alla formazione di alcuna graduatoria.

Gli esiti della presente procedura saranno comunicati individualmente a tutti i partecipanti.

INDIVIDUAZIONE DELL'INCARICATO

A seguito della predetta valutazione, il Sindaco individuerà – a proprio insindacabile giudizio – il soggetto cui conferire l'incarico di Organismo Indipendente di valutazione

INFORMATIVA PRIVACY

Titolare del trattamento dei dati è il Comune di _____. In ottemperanza all'art. 13 del d.lgs. 196/2003 ed in conseguenza delle procedure contenute nel presente avviso, si comunica che i dati personali saranno oggetto di trattamento da parte di questo ente, nel rispetto della normativa vigente, per le finalità istituzionali inerenti l'attività dell'ente medesimo ed in particolare per l'espletamento delle procedure di individuazione del componente l'OIV nonché dei successivi adempimenti. Il trattamento dei dati avverrà in forma sia cartacea che informatica. Il conferimento dei dati ha natura obbligatoria. I dati raccolti saranno utilizzati ed eventualmente comunicati ad altri soggetti pubblici o privati, ai fini strettamente necessari per lo svolgimento delle predette attività istituzionali. Gli interessati potranno, in ogni momento, esercitare i diritti di cui all'art. 7 del citato d.lgs. 196/2003.

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Responsabile del procedimento è la Dott.ssa _____ – Responsabile del Settore Organizzazione e Gestione Risorse Umane del Comune di _____ – referente per tutte le informazioni e/o chiarimenti relativi alla presente procedura

a) OIV – Ipotesi di decreto di incarico**OGGETTO: Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) – Costituzione.****IL SINDACO**

RICHIAMATO il Decreto Legislativo 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.” e in particolare il Titolo II rubricato “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance” (d’ora in poi “Decreto”);

ATTESO che ai sensi della normativa citata:

- le Amministrazioni Pubbliche, nell’ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;

RICHIAMATI:

- l’art. 7, comma 1, del Decreto che prevede che le Amministrazioni Pubbliche ai fini della valutazione annuale della performance organizzativa e individuale adottino con apposito provvedimento formale il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” dell’Ente;
- l’art. 7, comma 2, del Decreto che sancisce che la funzione di misurazione e valutazione della performance sia svolta dagli organismi indipendenti di valutazione di cui all’art. 14;

VISTO il vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi che prevede – agli artt. ... - i requisiti e la procedura per la costituzione dell’OIV;

DATO ATTO che è stato pubblicato sul sito internet dell’Ente l’avviso pubblico Prot. ... n....., al fine di esperire una procedura comparativa finalizzata all’individuazione dei membri dell’OIV;

VALUTATI i curricula pervenuti;

RITENUTO di individuare – tra i candidati in possesso dei requisiti previsti nell’avviso – i seguenti quali componenti dell’OIV:

- 1)... - membro esterno con funzioni di Presidente;
- 2)... - membro esterno;
- 3)... - membro esterno.

VISTA la Legge n. 15/2009, articolo 4, comma 2, lettera g);

VISTA la Delibera CiVIT n. 21/2012, che individua nel Sindaco l'organo competente a nominare l'OIV;
SENTITO il Segretario Generale;

D E C R E T A

- di richiamare le premesse con valore integrante e sostanziale;
- di procedere alla costituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
- di nominare i seguenti componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione:
 - 1)... - membro esterno con funzioni di Presidente;
 - 2)... - membro esterno;
 - 3)... - membro esterno.
- di determinare in anni 3 (tre) dalla sottoscrizione del contratto la durata dell'Organismo Indipendente di Valutazione così costituito;
- di dare atto che l'OIV svolgerà le funzioni previste dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- di dare atto che il compenso annuale lordo di ciascun membro ammonta ad euro...

IL SINDACO