

***13 Giugno 2025***

***LE MODALITA' DI NOMINA, IL  
RUOLO E GLI ADEMPIMENTI  
DELL'OIV/NUCLEO DI  
VALUTAZIONE***

***A cura di Christian de FEO***

ASMEL

ASSOCIAZIONE PER LA SUSSIDIARIETÀ  
E LA MODERNIZZAZIONE DEGLI ENTI  
LOCALI

CONTATTI

[WWW.ASMEL.EU](http://WWW.ASMEL.EU)

800165654 INT.3

[WEBINAR@ASMEL.EU](mailto:WEBINAR@ASMEL.EU)



## **Definizione attività dell' O.I.V. – N.D.V.**

*L'OIV/Nucleo di valutazione è un 'parafunzionario', che svolge un'attività specialistica ed altamente qualificata, volta a porre in atto la necessaria azione di controllo e verifica dei risultati, secondo criteri oggettivi, per il miglioramento e lo sviluppo della qualità, dell'efficienza e della trasparenza dei processi di organizzazione e di gestione dell'Ente, in un quadro prospettico sulle misure intraprese per la realizzazione della crescita dell'ente stesso e per il buon andamento della P.A.*

## **Norme e Nomina degli O.I.V. – N.D.V.**

**(Art. 14 comma 1 del D. Lgs. 150/2009)**

*Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance. Il Dipartimento della funzione pubblica assicura la corretta istituzione e composizione degli Organismi indipendenti di valutazione*

## **Norme e Nomina degli O.I.V. – N.D.V.**

**(Art. 14 comma 2 del D. Lgs. 150/2009)**

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

## Norme e Nomina degli O.I.V. – N.D.V.

(Art. 6, comma 1 del dlgs 286/99)

*L'attività di **valutazione e controllo strategico** mira a verificare, in funzione dell'esercizio dei poteri di indirizzo da parte dei competenti organi, l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed altri atti di indirizzo politico. L'attività stessa consiste nell'analisi, preventiva e successiva, della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi operativi prescelti, le scelte operative effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate, nonché' nella identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione, dei possibili rimedi.*

# Norme e Nomina degli O.I.V.

D.M. del 6/08/2020 modificato dal D.M. del 7/08/2023

## **Articolo 1 comma 1**

*In attuazione dell'articolo 14-bis del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dell'articolo 6, commi 3 e 4, del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del consiglio dei ministri (di seguito "Dipartimento") è istituito l'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance, di seguito Elenco nazionale*

## Norme e Nomina degli O.I.V.

D.M. del 6/08/2020 modificato dal D.M. del 7/08/2023

### **Articolo 1 comma 2**

*L'iscrizione nell'Elenco nazionale, **nonché il collocamento nella fascia professionale richiesta dall'avviso di selezione**, è condizione necessaria per la partecipazione alle procedure comparative di nomina degli Organismi indipendenti di valutazione **della performance** (di seguito "OIV"), istituiti ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, presso amministrazioni, agenzie ed enti statali, anche ad ordinamento autonomo.*

# Norme e Nomina degli O.I.V.

## Articolo 2

### **(Requisiti di competenza, esperienza e integrità)**

L'iscrizione nell'Elenco nazionale può essere chiesta esclusivamente dai soggetti in possesso dei seguenti requisiti: a) generali..... c) di integrità:

b) **di competenza ed esperienza:**

1. essere in possesso di diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica o laurea magistrale;
2. essere in possesso di comprovata e **apprezzabile** esperienza professionale di almeno cinque anni, maturata **nei dieci anni precedenti alla data di iscrizione** presso pubbliche amministrazioni o aziende private nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nella pianificazione, nel controllo di gestione, nella programmazione finanziaria e di bilancio e nel risk management. Le suddette esperienze devono essere dimostrate, **da comprovarsi** tramite idonea documentazione da presentare, a richiesta del Dipartimento, pena il mancato riconoscimento dell'esperienza stessa, **ovvero essere in possesso di esperienza dirigenziale di almeno cinque anni, maturata nelle pubbliche amministrazioni, nei dieci anni precedenti alla data dell'istanza di iscrizione.**

# Norme e Nomina degli O.I.V.

## Articolo 3

### **(Procedura di iscrizione nell'Elenco nazionale)**

- 1. I soggetti presentano domanda di iscrizione nell'Elenco nazionale al Dipartimento [esclusivamente], tramite il Portale della performance (<https://performance.gov.it>), inserendo tutte le informazioni richieste e le dichiarazioni relative al possesso dei requisiti di cui all'articolo 2 e compilando il curriculum vitae. Le domande di iscrizione possono essere presentate in qualsiasi momento dell'anno.*
- 2. L'effettiva iscrizione nell'Elenco nazionale, al pari di ogni eventuale successiva variazione di fascia o modifica della propria posizione rispetto all'iscrizione nell'Elenco, decorre dalla data di comunicazione da parte del Dipartimento della completezza delle informazioni fornite sulla sussistenza dei requisiti di cui all'articolo 2 e dell'avvenuta collocazione in una delle fasce professionali di cui all'articolo 5.*

# Norme e Nomina degli O.I.V.

## Articolo 4

### **(Obblighi dei soggetti iscritti nell'Elenco nazionale)**

1. Fatto salvo quanto previsto dal comma 3, i soggetti iscritti nell'Elenco nazionale sono tenuti:

a) all'acquisizione dei **crediti formativi** secondo quanto previsto all'articolo 6;

b) a segnalare tempestivamente, con le modalità indicate sul Portale, eventuali modifiche delle condizioni soggettive che possono determinare il difetto dei requisiti necessari per l'iscrizione nell'Elenco, nonché gli incarichi OIV ricoperti;

c) a **rinnovare ogni tre anni l'iscrizione nell'Elenco nazionale**, attraverso il Portale della performance.

## Norme e Nomina degli O.I.V.

### Articolo 5 comma 2 (Fasce professionali)

Sono individuate le seguenti fasce professionali:

- a) **Fascia 1 - esperienza professionale di almeno cinque anni negli ambiti indicati nell'articolo 2, comma 1, lettera b), numero 2, ovvero esperienza dirigenziale di almeno cinque anni nelle amministrazioni pubbliche;**
- b) **Fascia 2 - esperienza professionale di almeno otto anni negli ambiti indicati all'art. 2, comma 1, lettera b), numero 2, di cui tre, maturati a decorrere dalla data di entrata in vigore del d.lgs. 150/2009, come componente di Organismo indipendente di valutazione della performance o Nuclei di valutazione con funzioni analoghe istituiti presso amministrazioni pubbliche, ovvero esperienza dirigenziale di almeno otto anni nelle amministrazioni pubbliche;**
- c) **Fascia 3 - esperienza professionale di almeno dodici anni negli ambiti indicati all'articolo 2, comma 1, lettera b), numero 2, di cui tre, maturati a decorrere dalla data di entrata in vigore del d.lgs. 150/2009, come componente di Organismo indipendente di valutazione della performance o Nuclei di valutazione con funzioni analoghe istituiti presso amministrazioni pubbliche con almeno duecentocinquanta dipendenti, ovvero esperienza dirigenziale di almeno dodici anni nelle amministrazioni pubbliche.**

# Norme e Nomina degli O.I.V.

## Articolo 6

### (Formazione continua)

2. Ai fini della permanenza nell'Elenco nazionale i soggetti iscritti, ad eccezione dei dirigenti di ruolo delle amministrazioni pubbliche, **in servizio al momento della presentazione dell'istanza di rinnovo anche se in amministrazioni pubbliche diverse da quella di appartenenza**, sono tenuti ad **acquisire quaranta crediti formativi nel triennio precedente al rinnovo dell'iscrizione**. L'esenzione di cui al presente comma si applica anche ai soggetti iscritti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 3 del D. Lgs. n. 165/2001.

# Norme e Nomina degli O.I.V.

## Articolo 7

### **(Nomina e durata dell'Organismo indipendente di valutazione)**

1. *La nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione è effettuata con le modalità indicate dagli articoli 14 e **14 bis del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.***
3. *I componenti degli OIV possono essere nominati solo **tra i soggetti iscritti nell'Elenco nazionale da almeno sei mesi.***
5. *Le amministrazioni pubblicano gli **avvisi di selezione utilizzando l'apposito applicativo disponibile sul Portale della performance**, comunicando l'elenco dei partecipanti al Dipartimento della Funzione Pubblica prima della conclusione della procedura di selezione. Le amministrazioni pubblicano con le medesime modalità gli esiti della procedura.*
6. *L'incarico di **Presidente di OIV o Titolare di OIV monocratico** può essere affidato esclusivamente:*
  - a. *a soggetti iscritti nella **fascia professionale 3**, nelle **amministrazioni con più di mille dipendenti** in servizio al 31.12 dell'anno precedente;*
  - b. *a soggetti iscritti nelle **fasce professionali 2 e 3**, nelle **amministrazioni con un numero di dipendenti fino a mille** in servizio al 31.12 dell'anno precedente;*
  - c. *agli iscritti **in qualsiasi fascia professionale** nelle **amministrazioni fino a cinquanta dipendenti** in servizio al 31.12 dell'anno precedente.*

Dr. Christian De Feo

## Norme e Nomina degli O.I.V.

### **Articolo 7 comma 7) Parità di genere**

La parità di genere nell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) è una questione cruciale, con le amministrazioni pubbliche che devono garantire un equilibrio tra uomini e donne nella composizione dell'OIV. L'art. 7, comma 7, del D.M. 6 agosto 2020 prevede che nella costituzione di OIV collegiale si debba rispettare l'equilibrio di genere, consentendo deroghe solo se adeguatamente motivate. Questo principio è fondamentale per garantire che gli OIV riflettano la diversità della popolazione e possano svolgere al meglio le proprie funzioni, promuovendo la parità di genere in tutti gli ambiti della pubblica amministrazione.

Comma 7: *Le amministrazioni, nella scelta dei componenti dell'OIV istituito in forma collegiale, favoriscono il rispetto dell'equilibrio di genere. Eventuali deroghe al suddetto principio possono essere ammesse solo se adeguatamente motivate.*

## **Norme e Nomina degli O.I.V.**

*Articolo 7 comma 8) Scadenza Organo Politico*

**La scadenza del componente dell'organo politico amministrativo non comporta la decadenza dall'incarico del componente dell'OIV. L'eventuale revoca dell'incarico di componente dell'OIV prima della scadenza è adeguatamente motivata.**

## IL PORTALE INPA

Il portale è disponibile dal **10 agosto 2021**: rappresenta la porta digitale unica di accesso alla Pubblica amministrazione sia per i concorsi pubblici ordinari, sia per le procedure di reclutamento straordinarie legate all'attuazione del PNRR.

Con l'entrata in vigore della **legge n. 79/2022**, è stato introdotto l'articolo 2-bis che, a partire dall'anno 2023, esonera le amministrazioni pubbliche e gli enti locali dall'obbligo di pubblicazione dei bandi di concorso in Gazzetta Ufficiale. Le procedure di reclutamento dovranno, invece, essere rese disponibili sui siti istituzionali e sul Portale unico del reclutamento.

**Decreto Ministeriale 3 novembre 2023:** definisce le caratteristiche e le modalità di funzionamento del "Portale unico del reclutamento", quali, tra l'altro:

- creazione e modifica del curriculum vitae,
- ricerca geo-referenziata delle posizioni disponibili in base ai filtri selezionati dall'utente,
- consultazione delle graduatorie finali di merito

## Norme e Nomina degli O.I.V.

### Art. 14 D. Lgs. 150/2009

2-bis. L'Organismo indipendente di valutazione della performance è costituito, di norma, in **forma collegiale con tre componenti**. Il Dipartimento della funzione pubblica definisce i criteri sulla base dei quali le amministrazioni **possono istituire l'Organismo in forma monocratica**.

2-ter. Il Dipartimento della funzione pubblica individua i casi in cui sono istituiti Organismi in forma associata tra più pubbliche amministrazioni.

8. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione **non possono essere nominati tra i dipendenti dell'amministrazione interessata o tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.**

# Norme e Nomina degli O.I.V.

## Art. 14 bis D. Lgs. 150/2009

1. Il Dipartimento della funzione pubblica tiene e aggiorna l'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione....
2. La nomina dell'organismo indipendente di valutazione è effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, tra gli iscritti all'elenco di cui al comma 1, previa procedura selettiva pubblica.
3. La durata dell'incarico di componente dell'Organismo indipendente di valutazione è di tre anni, rinnovabile una sola volta presso la stessa amministrazione, previa procedura selettiva pubblica.
4. L'iscrizione all'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione avviene sulla base di criteri selettivi che favoriscono il merito e le conoscenze specialistiche, nel rispetto di requisiti generali, di integrità e di competenza individuati ai sensi del comma 1.
5. Con le modalità di cui al comma 1, sono stabiliti gli obblighi di aggiornamento professionale e formazione continua posti a carico degli iscritti all'elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione.
6. Le nomine e i rinnovi dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione sono nulli in caso di inosservanza delle modalità e dei requisiti stabiliti dall'articolo 14 e dal presente articolo. Il Dipartimento della funzione pubblica segnala alle amministrazioni interessate l'inosservanza delle predette disposizioni.

Dr. Christian De Feo

# Norme e Nomina degli O.I.V.

## Articolo 8

*(Limiti relativi all'appartenenza a più Organismi indipendenti di valutazione)*

- 1. Ciascun soggetto iscritto nell'Elenco nazionale e in possesso dei requisiti previsti può appartenere a più OIV per un massimo di dodici. Nel caso in cui due di essi siano svolti in amministrazioni con più di 1000 dipendenti il numero massimo è ridotto a quattro.**
- 2. Gli iscritti dipendenti delle pubbliche amministrazioni possono appartenere a più OIV, in ogni caso, nel numero massimo di tre.**
- 3. L'accertata violazione dei limiti stabiliti dal presente articolo comporta l'immediata cancellazione dall'Elenco.**

# Norme e Nomina dei Nuclei di Valutazione

## *Modalità di nomina e regolamentazione NDV D. Lgs. 150/2009 e Delibera CIVIT n. 23/2012*

Gli Enti Locali, ai sensi della Delibera CIVIT (ora ANAC) n. 23 del 6 novembre 2012, hanno **la facoltà, e non l'obbligo**, di costituire l'OIV, in quanto, nella loro autonomia, possono affidare ad altri organi i compiti previsti dai principi di cui alle disposizioni del d. lgs. n. 150/2009. Moltissimi Enti Locali hanno optato quindi per l'istituzione del Nucleo di Valutazione della performance monocratico o collegiale, a seconda delle dimensioni ed esigenze dell'Ente, adottando un proprio Regolamento specifico, nel quale hanno previsto i requisiti, la durata e tutte le modalità di nomina, non essendo obbligati ad applicare il DM del 06/08/2020, come modificato dal DM del 7 agosto 2023 e quindi senza obbligo di pubblicazione di avviso sul Portale del Dipartimento della funzione pubblica e INPA, senza obbligo di iscrizione nel Registro degli OIV.

Dr. Christian De Feo

## Le funzioni degli O.I.V. – N.D.V.

Il Nucleo provvede a:

- a. **monitorare** *il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora **una relazione annuale** sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi (art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. 150/2009);*
- b. **comunicare tempestivamente le criticità riscontrate** *ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della funzione pubblica;*
- c. **validare la Relazione sulla performance**, *a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;*

## Le funzioni degli O.I.V. – N.D.V.

- d) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d);
- e) proporre, sulla base dello SMIVAP, all'organo di indirizzo politico amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;
- f) promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (attestazione e griglia);
- g) verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

## Le funzioni degli O.I.V. – N.D.V.

- h) **a verificare** che l'ente abbia apprestato gli strumenti organizzativi per consentire il reale coinvolgimento dei cittadini nel processo valutativo (customer satisfaction) degli Incaricati di E.Q.;
- i) **a esprimere il parere vincolante** sull'aggiornamento e/o conferma annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance. L'aggiornamento annuale deve essere inteso anche come attestazione dell'ente che non emergono esigenze tali da richiedere la modifica dello SMIVAP vigente e, che, per tale motivo, ne propone la conferma annuale;

## Le funzioni degli O.I.V. – N.D.V.

*l) **a verificare che le misure di prevenzione della corruzione** concorrano alla misurazione della performance organizzativa e, quindi, anche di quella individuale, dando atto che gli obiettivi individuali assegnati agli Incaricati di E.Q. siano coerenti con quelli stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che gli stessi contengano il richiamo esplicito agli obiettivi connessi alle norme in materia di anticorruzione e trasparenza.*

## **Le funzioni degli O.I.V. – N.D.V. Misurazione e valutazione della performance**

*L'OIV:*

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- valida la Relazione sulla performance a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali; garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi nonché dell'utilizzo dei premi;
- propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi.

## **Le funzioni degli O.I.V. – N.D.V. Misurazione e valutazione della performance**

L'OIV:

- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica, supporta l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale: o in particolare formula un parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione.
- promuove l'utilizzo da parte dell'amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni e dei relativi impatti ai fini della valutazione della performance organizzativa.
- Quanto ai compiti degli OIV in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione si rimanda all'art. 1 della Legge 190/2012 così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (FOIA) nonché agli indirizzi espressi in materia da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione.

## **Le funzioni degli O.I.V. – N.D.V. Prevenzione della corruzione**

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), verifica la coerenza tra le misure di prevenzione della corruzione e le misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici. In particolare:

1. verifica, anche utilizzando le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di pubblicazione, che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
2. verifica i contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT è tenuto a trasmettere anche all'OIV, il quale può chiedere le informazioni e i documenti che ritiene necessari e effettuare audizioni di dipendenti.

## **Le funzioni degli O.I.V. – N.D.V. Prevenzione della corruzione**

Gli OIV o gli organismi con funzioni analoghe:

1. offrono, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
2. forniscono, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
3. favoriscono l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

## **Le funzioni degli O.I.V. – N.D.V. Trasparenza Amministrativa**

Gli OIV, o gli organismi con funzioni analoghe, attestano - sulla base della griglia redatta dall'ANAC e pubblicata sul sito - l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte delle amministrazioni pubbliche, degli enti pubblici economici, degli ordini professionali, delle società e degli enti di diritto privato in controllo pubblico, delle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni e degli altri enti privati tenuti all'applicazione del d.lgs. 33/2013.

L'OIV verifica, inoltre, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dal RPCT circa i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di trasparenza, la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance e l'adeguatezza dei relativi indicatori.

## **Le funzioni degli O.I.V. – N.D.V. Attestazione obblighi di pubblicazione**

Tale compito è attribuito agli OIV o ad altri organismi con funzioni analoghe. Gli OIV, o gli organismi con funzioni analoghe, possono avvalersi della collaborazione del RPCT, chiedendo informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo. L'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza è un atto con cui gli OIV o gli organismi con funzioni analoghe attestano la presenza/assenza di un dato o di un documento oggetto di pubblicazione obbligatoria nella sezione «Amministrazione trasparente» o «Società trasparente» degli enti tenuti al rispetto del d.lgs. 33/2013. Nell'attestazione ANAC ha chiesto anche di verificare la completezza del dato pubblicato, l'aggiornamento, la natura aperta ed elaborabile del formato di pubblicazione del dato. Le indicazioni per la predisposizione delle attestazioni sono fornite in apposite delibere che ANAC pubblica annualmente.

## **Le funzioni degli O.I.V. – N.D.V.**

### **Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema**

L'Organismo indipendente di valutazione redige la Relazione a rendiconto delle attività poste in essere e delle iniziative intraprese nel corso dell'anno, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. n. con la finalità di riferire in merito al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi nonché di evidenziare i rischi e le opportunità del sistema in atto, presentando anche proposte per sviluppare e integrare il suddetto sistema.

# Il Ciclo della performance - Fasi

## FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE/1

- a)** All'inizio dell'anno, preferibilmente entro il 31 gennaio, il segretario comunale cura, con l'ausilio dei Dirigenti/Funzionari con incarico di elevata qualificazione, la predisposizione del Piano della Performance (Comuni con meno di 50 dipendenti) oppure del PIAO, sezione Performance e del piano degli obiettivi (Comuni con più di 50 dipendenti);
- b)** Il Piano della performance/sotto sezione Performance del Piao viene trasmesso al Nucleo di Valutazione/OIV per il relativo parere e validazione e, successivamente approvato con Delibera di Giunta Comunale;
- c)** Nel corso dell'esercizio il Nucleo di Valutazione/OIV, con il supporto del Segretario comunale, dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando eventuali criticità e richiedendo alla Giunta, se del caso, la modifica degli stessi;
- d)** Al termine dell'esercizio, generalmente entro il 31 marzo dell'anno successivo o con diverso termine, previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente, i Funzionari di elevata qualificazione trasmettono al Nucleo di Valutazione/OIV le relazioni relative agli obiettivi di performance e le schede di valutazione del personale del proprio settore;

## Il Ciclo della performance - Fasi

### FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE/2

- e)** Il Nucleo di valutazione/OIV, entro 30 giorni dalla trasmissione delle Relazioni Performance da parte dei funzionari apicali, dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati, e procede alla proposta di valutazione dell'attività svolta dai titolari di elevata qualificazione, nonché ove previsto nello SMIVAP, dell'attività svolta dal segretario comunale;
- f)** Dalla data di consegna della proposta di valutazione, ogni funzionario apicale o dipendente ha il termine, tassativo e a pena di decadenza, di dieci giorni (o come diversamente previsto nello SMIVAP) di presentare all'Amministrazione comunale osservazioni in merito alla valutazione, attivando la procedura di conciliazione, che termina entro 30 giorni, con la decisione del Sindaco di rettificare o confermare la Proposta di valutazione;
- g)** Una volta divenuta definitiva la valutazione della performance di funzionari e dipendenti, Il Segretario Comunale prepara la Relazione Performance annuale, riepilogativa delle risultanze in termini di performance delle attività svolte dal personale comunale e la trasmette al Nucleo di Valutazione/OIV per la relativa verifica e validazione;
- h)** La relazione performance, validata dal Nucleo di Valutazione/OIV viene deliberata dalla Giunta Comunale e termina con quest'ultimo atto il Ciclo della performance.

## Lo SMIVAP – D.Lgs. 150/2009 – art. 7

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine **adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'O.I.V. e N.D.V., il Sistema di misurazione e valutazione della performance.**  
(Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica del 18.12.2019)

### **2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance**

è svolta:

- a) dagli **OIV/Nuclei**, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei responsabili apicali;
- b) dai dirigenti/Incaricati di E.Q. di ciascuna amministrazione, per il personale dell'area/settore;
- c) dai **cittadini o dagli altri utenti finali** in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis. (***importanza della customer satisfaction*** )

# Gli obiettivi

## Gli obiettivi da assegnare al personale con incarichi di Elevata Qualificazione devono essere:

- *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della comunità, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
- *specifici e misurabili, in termini concreti e chiari;*
- *tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- *riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

# Finalità dello SMIVAP

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è finalizzato a:

- **comunicare con chiarezza ai dipendenti dell'ente le attese sulle prestazioni richieste (risultati attesi e standard di comportamento), fornendo punti di riferimento per la prestazione lavorativa;**
- **Perfezionare l'iter organizzativo e favorire un atteggiamento di continua autovalutazione;**
- **spingere verso traguardi di miglioramento e di crescita professionale;**
- **responsabilizzare su obiettivi sia individuali che collettivi;**
- **valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale dei dipendenti;**
- **consentire ai cittadini di partecipare al processo valutativo.**

Obiettivo prioritario è quello di attivare un processo di miglioramento continuo delle strutture dell'Ente, individuando standard di efficienza, efficacia e qualità dei servizi e delle prestazioni erogate. A tal fine vengono fissati, quali principi a cui ispirare le politiche di gestione del personale, **i concetti di meritocrazia, di selettività nell'erogazione dei premi, di valutazione delle performance, sia a livello di ente che di singolo dipendente.**

Nell'esercizio della loro autonomia i regolamenti degli enti locali determinano le fasi del ciclo di gestione della performance, le modalità attuative, i criteri di valutazione ed i soggetti coinvolti.

## La performance individuale nello SMIVAP

- La performance individuale** è la componente del sistema collegata:
- a. **agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità**, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
  - b. al raggiungimento di **specifici obiettivi individuali**;
  - c. alla qualità del **contributo assicurato alla performance generale della struttura**, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
  - d. alla **capacità di valutazione** dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
  - e. alla **esperienza maturata** negli ambiti professionali di riferimento;
  - f. **alle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi**.

La misurazione e valutazione della performance individuale degli **Incaricati di Elevata Qualificazione** è collegata, altresì, al raggiungimento degli obiettivi individuati nel **Piano della performance**.

## ***Il sistema di misurazione e valutazione della performance***

---

Lo **SMIVAP** deve prevedere:

- 1. Uno scadenziario per il monitoraggio***
  - 2. I tempi per la valutazione finale dei Dirigenti/E.Q.***
  - 3. Le procedure di conciliazione volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance ed a prevenire eventuali contenziosi in sede giurisdizionale.***
  - 4. Le schede di valutazione del personale con funzioni dirigenziali e di quello non apicale.***
  - 5. Obiettivo trasversale e comune a tutti i settori, relativo alla riduzione dei tempi di pagamento delle fatture della P.A. (novità sulla quale ci soffermeremo).***
-

## Obiettivo trasversale riduzione tempi di pagamento

E' obbligatorio per le Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante "**Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni**", **adeguare i Sistemi di misurazione e valutazione della performance**, assegnando, obiettivi annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle relative strutture.

Conseguentemente, dovranno essere integrate anche le schede di programmazione degli obiettivi del predetto personale, prevedendo **uno specifico obiettivo trasversale annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento** e valutato, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, **per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30 per cento.**

Si evidenzia che, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al citato comma 2, dell'articolo 4-bis, non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi.

## ***Modalità di applicazione della riduzione dei tempi di pagamento delle fatture negli Enti Locali***

La legge 41/2023 e la Circolare 01/2024 della Ragioneria Generale dello Stato ci hanno detto quanto pesa l'obiettivo riferito al rispetto dei pagamenti (minimo 30%), che rientra nella performance individuale dei dirigenti/incaricati di levata Qualificazione e come misurarlo (indicatore di ritardo annuale dei pagamenti) ma non hanno detto nulla circa le modalità con cui debba essere valutato.

Gli Enti Locali hanno a disposizione due modalità possibili di adeguamento del proprio sistema di misurazione e valutazione della performance:

1) **Modificare i parametri dello SMIVAP e introdurre un nuovo elemento che pesi almeno il 30% del punteggio finale, riproporzionando gli altri di conseguenza.** (Esempio: se il totale del punteggio è 100, inserire tale obiettivo specifico che pesa 30).

2) **Introdurre un criterio di valutazione relativo al rispetto dei tempi di pagamento che incida per il 30% del totale della valutazione di ciascun funzionario apicale.** (Esempio: se il totale del punteggio è 100, resta così ma viene inserita la penalità di riduzione del 30% del punteggio ottenuto in caso di mancato rispetto dei tempi di pagamento)

## ***Ruolo dell'OIV/Nucleo di valutazione nella verifica degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento***

Per garantire un efficace monitoraggio e valutazione della performance legata al rispetto dei tempi di pagamento all'interno delle pubbliche amministrazioni, assume particolare rilievo il ruolo degli organismi di valutazione. **Gli OIV devono:**

- **Verificare la corretta implementazione** delle misure volte a garantire il rispetto dei tempi di pagamento **nei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e nei Piani performance;**
- **Garantire che il rispetto dei tempi di pagamento sia un obiettivo trasversale** all'intera struttura organizzativa degli enti, in fase di validazione del Piano della performance;
- **Monitorare durante l'anno l'andamento del rispetto dei tempi di pagamento e le eventuali criticità riscontrate,** contribuendo così alla corretta gestione finanziaria dell'ente locale.

# Esempio di obiettivo riduzione tempi di pagamento/1

## **OBIETTIVO**

E' impegno di tutti i responsabili di E.Q. portare ad attuazione la normativa e l'obiettivo di riduzione dei tempi di pagamento, sia rispettando la tempistica per la liquidazione delle fatture, che si indica in 20 giorni dalla ricezione elettronica delle stesse, a cui si sommano i giorni necessari al responsabile del settore economico-finanziario per l'emissione del mandato di pagamento, la cui tempistica dovrà essere inferiore ai 10 giorni. I funzionari di E.Q. dovranno fornire al Responsabile del settore economico-finanziario ogni indicazione/comunicazione, utile per la corretta gestione della piattaforma dedicata (note di credito, DURC in verifica, transazioni, etc.). Saranno esclusi dal calcolo delle tempistiche sopra riportate, i ritardi dipesi da cause legittimamente documentate, non imputabili ai settori di competenza.

Tale obiettivo di legge verrà annualmente inserito nel Piano performance/PDO senza attribuzione di uno specifico peso, e in sede di valutazione, in caso di mancato raggiungimento dello stesso, darà luogo ad una decurtazione della retribuzione di risultato spettante pari al 30%.

Dr. Christian De Feo

## Esempio di obiettivo riduzione tempi di pagamento/2

### **VERIFICA**

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal Revisore unico/Collegio dei Revisori dei conti sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'art. 7 comma 1 del D. Lgs. 35/2013 convertito dalla Legge 64/2013.

A tal fine il Responsabile dell'Area Economico- Finanziaria comunicherà, al Revisore unico/Collegio dei Revisori dei conti e per conoscenza al Nucleo di Valutazione, i dati relativi ai tempi di pagamento estrapolandoli dalla piattaforma. L'eventuale decurtazione del 30% della retribuzione di risultato, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, sarà effettuata dall'Ufficio competente per il trattamento economico del personale in sede di liquidazione.

## ***Le procedure di conciliazione***

Le procedure di conciliazione, da prevedere nello SMIVAP, sono utili a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance ed a prevenire eventuali contenziosi in sede giurisdizionale.

Nessun procedimento di conciliazione può essere iniziato prima della formulazione della proposta valutativa del Nucleo.

Dalla data di consegna o pubblicazione dei provvedimenti di valutazione, ogni dipendente ha il termine, **tassativo e a pena di decadenza**, di ***dieci giorni per chiedere, mediante nota scritta, l'attivazione di una procedura di conciliazione*** secondo le seguenti modalità:

- ***Segretario***: può presentare motivate e circostanziate argomentazioni direttamente al Sindaco chiedendo una diversa valutazione, Il Sindaco decide con provvedimento definitivo nei successivi dieci giorni. La mancata adozione del provvedimento definitivo da parte del Sindaco equivale a conferma della valutazione originaria.

## ***Le procedure di conciliazione/1***

- ***Incaricati di Elevata Qualificazione*** possono presentare motivate e circostanziate argomentazioni al Sindaco, chiedendo il riesame della proposta di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione/OIV e chiedendo di essere sentiti dal NDV/OIV in presenza del Sindaco. La richiesta di modifica della valutazione può avere ad oggetto la modifica del punteggio finale in relazione al punteggio riguardante la performance organizzativa o individuale. Il procedimento di conciliazione deve concludersi entro 30 giorni dalla sua attivazione e deve concludersi con un provvedimento espresso del Sindaco di accoglimento totale o parziale della proposta di modifica o di conferma della precedente valutazione.

## ***Le procedure di conciliazione/2***

- ***Personale non apicale***: nei dieci giorni successivi alla consegna della scheda di valutazione, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio dell'indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, può presentare ricorso al Funzionario di Elevata Qualificazione, responsabile del settore/area di riferimento, evidenziando le voci della scheda di valutazione per le quali, ad avviso dei ricorrenti, sono state date valutazioni non congrue. Non è comunque ammesso ricorso comparativo con altri dipendenti. E' facoltà del dipendente chiedere di essere ascoltato dal funzionario di Elevata Qualificazione di riferimento alla presenza del Nucleo di valutazione/OIV e di farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

## ***Le procedure di conciliazione/3***

### ***➤ Personale non apicale:***

**L'Incaricato di Elevata Qualificazione decide** con provvedimento motivato sul ricorso, sentito il dipendente che ne abbia fatto richiesta, **entro e non oltre 30 giorni dalla data di proposizione del ricorso**. In caso di accoglimento del ricorso, il servizio personale prende atto della nuova valutazione utilizzandola ai fini della redazione della graduatoria definitiva. Fino a quando non siano decorsi inutilmente i termini per la presentazione delle procedure conciliative di cui sopra o non siano definite completamente tali procedure, non può farsi luogo alla liquidazione dei compensi spettanti al personale o ai dirigenti, a secondo delle procedure conciliative in corso, che abbiano comunque influenza sulla graduatoria o valutazione finale. Al fine di scoraggiare la presentazione di ricorsi strumentali ed a carattere meramente dilatorio, nell'esame dei ricorsi si deve necessariamente partire dal presupposto, consolidato nella giurisprudenza, che la persona od organo chiamato a valutare è dotato di ampio potere discrezionale, **per cui il sindacato sul corretto esercizio del potere valutativo può riguardare solo profili di manifesta illogicità, contraddittorietà o assoluto difetto di motivazione ove questa sia espressamente richiesta.**