



Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche

L'attività della CiVIT

(22 dicembre 2009 – 29 dicembre 2010)

Sommario: 1. Introduzione – 2. Provvedimenti strutturali – 2. a) Organizzazione della Commissione – 2. b) Costituzione degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) – 3. Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale - 4. Piano della *performance* - 5. ... e pareri in tema di *performance* - 6. Valutazione individuale, contrattazione collettiva e premialità - 7. Trasparenza e integrità delle amministrazioni pubbliche - 8. Determinazione degli *standard* dei servizi pubblici e carte dei servizi - 9. L'attuazione della riforma negli enti locali - 10. Risposte a quesiti - 11. Il coordinamento dell'attività della Commissione con altri organi ed enti pubblici - 12. Il sito istituzionale della Commissione (<http://www.civit.it>) - 13. Progetti sperimentali e innovativi

1. Introduzione

La Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (ormai conosciuta con l'acronimo Civit), è stata istituita dall'art. 13 del [decreto legislativo n. 150 del 2009](#), attuativo della [legge delega n. 15 del 2009](#), nell'ambito di una importante riforma finalizzata alla ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Il legislatore ha attribuito alla Commissione il compito di “indirizzare, coordinare e sovrintendere” in relazione a tre importanti settori: misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale, determinazione degli *standard* dei servizi pubblici, trasparenza e integrità delle amministrazioni pubbliche.

La riforma, dunque, ha posto un nuovo organismo al centro di un complesso sistema normativo finalizzato a realizzare la valorizzazione del merito e il passaggio alla cultura dei risultati in funzione del miglioramento della *performance* delle amministrazioni pubbliche.

La Commissione, che [si è insediata](#) il 22 dicembre 2009, deve trasmettere, a norma del comma 9 del citato art. 13, “una relazione annuale sulle proprie attività al Ministro per l'attuazione del programma di Governo”.

Con la presente relazione, pertanto, la Commissione intende riferire sull'attività svolta nel corso del primo anno successivo all'insediamento, con il richiamo alle iniziative e ai provvedimenti più rilevanti (in www.civit.it).

2. Provvedimenti strutturali

a) Organizzazione della Commissione

Diverse sono state le iniziative che la Commissione ha dovuto assumere in tema di organizzazione.

Si deve ricordare, in primo luogo, la previsione dell'art. 13, comma 11, del d. lgs. n. 150 del 2009, secondo cui "con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di organizzazione, le norme regolatrici dell'autonoma gestione finanziaria della Commissione e fissati i compensi dei componenti".

Nel periodo che ha preceduto l'emanazione del decreto ministeriale la Commissione ha voluto comunque assicurare il rispetto di alcuni termini fondamentali, adottando comunque, sia pure in via provvisoria, i provvedimenti indilazionabili.

Si è, altresì, dotata di un [Codice etico](#) (approvato nella seduta del 21 gennaio 2010 e pubblicato sul sito istituzionale, che è stato realizzato fin dal gennaio 2010), la cui applicazione è stata estesa al Segretario generale e al personale in servizio. Tale Codice, che tiene conto della natura dell'organismo, ha posto l'accento sui principi di imparzialità e indipendenza, oltre che sui doveri generali di lealtà e diligenza.

Subito dopo è stato adottato e pubblicato sul sito il Programma delle attività della Commissione ([delibera n. 5 del 19 febbraio 2010](#)).

Il citato [decreto](#) sulle modalità di organizzazione e sull'autonoma gestione finanziaria è stato adottato, dopo le reiterate richieste della Commissione, soltanto in data 12 marzo 2010 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 31 marzo 2010.

Il successivo 1° aprile 2010 la Commissione ha finalmente potuto adottare il Regolamento sull'organizzazione e il funzionamento ([delibera n. 10 del 1° aprile 2010](#)) e quello sulla gestione finanziaria, amministrativa e contabile ([delibera n. 11 del 1° aprile 2010](#)).

Il compenso dei componenti, invece, è stato determinato con successivo [decreto ministeriale del 1° luglio 2010](#), pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 26 luglio 2010 ([v. la Sezione "Trasparenza, valutazione e merito"](#) del sito istituzionale).

Problemi di carattere organizzativo e strutturale hanno consentito alla Commissione di avvalersi soltanto di pochissimi collaboratori, fino a un massimo di 12 unità, a fronte delle 30 previste dalla legge, nonché della collaborazione di 9 esperti per variabili periodi di tempo nel corso dell'anno (in media per sei mesi).

La Commissione ha, altresì, provveduto alla costituzione del [Comitato tecnico – consultivo](#) previsto dall'art. 1, comma 2, lett. e) del citato [decreto ministeriale](#) del 12 marzo 2010.

b) Costituzione degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV)

Allo stato, hanno costituito l'Organismo indipendente di valutazione (OIV) 83 amministrazioni: si tratta, in particolare, di tutti i 13 ministeri e 69 su 74 enti pubblici

nazionali e, comunque, tutti quelli di maggiori dimensioni, nonché un ordine professionale. Si deve precisare, infatti, che per gli ordini professionali sono in corso contatti per realizzare adeguate forme di coordinamento, pur nel rispetto delle peculiarità di ciascun organismo.

Quello della costituzione degli OIV nella quasi totalità delle amministrazioni pubbliche centrali rappresenta un risultato che è stato possibile conseguire in seguito all'adozione di alcune importanti delibere.

Con [delibera n. 4 del 16 febbraio 2010](#), sono stati definiti i requisiti per la nomina dei componenti degli OIV che, nell'ambito di ciascuna amministrazione, hanno sostituito i Servizi di controllo interno, comunque denominati, a decorrere dal 30 aprile 2010.

Detti requisiti sono stati individuati in relazione a tre aree: l'area delle conoscenze, costituita dalla formazione dell'interessato, ove confluisce la valutazione del percorso di studi e di specializzazione; l'area delle esperienze, rappresentata dal percorso professionale; l'area delle capacità, o competenze specifiche, che comprende quel complesso di caratteristiche personali intellettuali, manageriali, relazionali, realizzative (quali la capacità di individuazione e di soluzione di problemi o di comunicazione e coinvolgimento delle strutture in processi di innovazione), idonee a rivelare l'attitudine dell'interessato a inserirsi in una struttura nuova destinata a diventare centrale nel processo di un reale cambiamento delle amministrazioni.

Con riferimento ai requisiti sopra menzionati e in considerazione del ruolo di promotori del cambiamento e miglioramento che sono destinati a svolgere i componenti dell'Organismo, la Commissione, pur consentendo alcune deroghe adeguatamente motivate, ha richiesto una media dell'età dei componenti non superiore ai 50 anni e ha espresso parere contrario alla nomina di coloro che avevano superato l'età pensionabile.

Per quanto attiene al requisito dell'indipendenza, assume un rilievo centrale la disciplina dell'incompatibilità prevista dall'art. 14, comma 8, del d. lgs. n. 150 del 2009.

E' stato, altresì, stabilito il principio di esclusività del rapporto, secondo cui nessun componente può appartenere contemporaneamente a più OIV; principio, questo, che è stato successivamente attenuato con [delibera n. 107 del 29 settembre 2010](#), nella quale la Commissione ha precisato che la regola dell'esclusività non opera nelle ipotesi in cui la pluralità di incarichi riguardi enti di ridotte dimensioni che trattano problematiche affini.

La Commissione ha voluto anche sottolineare la necessità 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” – e, comunque, in stretto collegamento con l'organo di indirizzo politico, ancorché non collocati negli uffici di diretta collaborazione.

Con particolare riguardo ai profili procedurali, la Commissione ha richiesto alle amministrazioni di trasmettere i *curricula* dei candidati e una relazione illustrativa dell'*iter* seguito nella scelta dei componenti dell'Organismo, ai fini dell'acquisizione del parere prescritto dall'art. 14, comma 3 del d. lgs. n. 150 del 2009.

Diversi sono stati, inoltre, i provvedimenti che hanno affrontato alcuni problemi in ordine alla applicabilità delle regole relative alla costituzione degli OIV agli enti previdenziali ([delibera n. 8 del 4 marzo 2010](#))¹, alle università ([delibera n. 9 dell'11](#)

¹ Nella [delibera n. 8/2010](#) sopra citata, la Commissione ha stabilito, tra l'altro, che la nomina dei componenti degli OIV negli enti previdenziali, in base all'art. 3, comma 4, del d. lgs. n. 479 del 1994 ed

[marzo 2010](#))², agli enti di ricerca ([delibera n. 37 del 15 aprile 2010](#))³, agli Ordini professionali (delibere [n. 45 del 22 aprile 2010](#) e [n. 71 del 6 maggio 2010](#))⁴, al Coni ([delibera n. 70 del 6 maggio 2010](#))⁵, alle Agenzie fiscali e all'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato ([delibera n. 75 del 13 maggio 2010](#))⁶.

Alla [delibera n. 4/2010](#) sopra citata hanno fatto seguito diverse note interlocutorie e numerose delibere con le quali sono stati formulati i pareri richiesti dalle singole amministrazioni ai fini della nomina degli OIV.

La Commissione, poi, ha formulato una serie di [risposte a quesiti](#) delle amministrazioni centrali e locali, che hanno avuto ad oggetto la costituzione degli OIV, i compensi e la valutazione dei suoi componenti, la legittimità degli atti adottati in assenza di un membro dimissionario, nonché la struttura tecnica permanente.

Al riguardo, la Commissione ha ritenuto che l'individuazione della collocazione e delle modalità organizzative atte a garantire la necessaria autonomia e indipendenza dei componenti dell'OIV è rimessa all'autonoma determinazione dell'amministrazione interessata, che dovrà anche adottare le sue discrezionali decisioni in ordine al rapporto contrattuale ed al compenso da attribuire ai membri dell'Organismo.

Allo stesso modo, la Commissione ha ritenuto che la determinazione delle modalità di costituzione della struttura tecnica permanente rientri nella discrezionalità dell'amministrazione, precisando che i suoi componenti devono avere le competenze necessarie allo svolgimento delle funzioni di supporto all'attività dell'OIV, in modo da assicurare quel carattere multidisciplinare delle professionalità che non può riguardare unicamente i componenti dell'Organismo.

Giova menzionare che la Commissione, in alcuni casi, ha ritenuto opportuno segnalare al Dipartimento della Funzione Pubblica le criticità da più parti segnalate e connesse all'inquadramento organizzativo degli OIV e delle strutture tecniche permanenti in relazione ai limiti spesa di cui all'articolo 14, commi 9 e 11.

in mancanza di una diversa previsione legislativa, deve essere effettuata dal Presidente dell'ente, d'intesa con il Consiglio di indirizzo e vigilanza.

² Nella [delibera n. 9/2010](#), la Commissione ha espresso l'avviso che le Università, pur non essendo tenute a costituire gli OIV, sono comunque destinatarie della nuova disciplina dettata dal decreto in materia di contrattazione collettiva e sono chiamate a svolgere procedure di valutazione delle strutture e del personale amministrativo. Con riferimento alla valutazione del personale docente e ricercatore, occorrerà attendere l'insediamento degli organi direttivi dell'ANVUR, ai sensi del d.p.r. n. 76 del 2010, nonché l'adozione dei decreti previsti dall'art. 13, comma 12, del d. lgs. n. 150 del 2009 per il raccordo tra attività dell'Agenzia e quelle della Commissione.

³ Nella [delibera n. 37/2010](#), la Commissione ha chiarito che le funzioni di misurazione e valutazione che l'OIV degli enti di ricerca sarà chiamato a svolgere ai sensi dell'art. 7 del d. lgs. n. 150 del 2009 non riguardano, in attesa del decreto previsto dall'art. 74, comma 4, i ricercatori ed i tecnologi, salvo per quanto attiene alle attività amministrative e di gestione svolte dai medesimi.

⁴ Nelle delibere [n. 45](#) e [n. 71 del 2010](#), la Commissione, in considerazione delle particolari caratteristiche degli ordini professionali, soprattutto di quelli di ridotte dimensioni, ha invitato i Consigli dell'Ordine a livello nazionale a costituire un solo OIV che possa operare anche con riferimento alle articolazioni territoriali ovvero un Organismo che associ le singole professioni.

⁵ Nella [delibera n. 70/2010](#), la Commissione, rilevato che tutto il personale del Coni è stato trasferito alla Coni Servizi s.p.a. e ritenuto che, in ogni caso, l'assenza di dipendenti non esonera dall'applicabilità delle altre norme del d. lgs. n. 150 del 2009, ha invitato il Comitato, in quanto dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, a istituire l'OIV o altro organo cui affidare le funzioni.

⁶ Nella [delibera n. 75/2010](#), la Commissione, rilevato che il d. lgs. n. 300 del 1999 si ispira a finalità coincidenti con quelle del d. lgs. n. 150 del 2009, ha rinnovato l'invito alle Agenzie fiscali e all'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato a formulare la proposta per la nomina dei componenti dell'OIV, ai fini dell'acquisizione del previsto parere.

Con riferimento alla particolare ipotesi dell'adozione di atti in assenza di un membro dimissionario, la Commissione ha escluso la sussistenza di questioni di legittimità in ordine all'adozione di atti da parte dell'Organismo, posta la natura prevalentemente istruttoria della propria attività. In particolare, la Commissione ha sottolineato, in conformità a una costante giurisprudenza, che per l'adozione di atti di natura istruttoria, come la formulazione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* da parte dell'OIV, non sia necessario il *plenum* dell'Organismo, nonostante sia certamente auspicabile la tempestiva sostituzione del membro mancante.

Per quanto riguarda la nomina degli OIV nelle amministrazioni di ridotte dimensioni sottoposte alla vigilanza ministeriale, la Commissione ha ritenuto possibile avvalersi, per lo svolgimento dell'attività di valutazione, dell'OIV costituito presso l'amministrazione vigilante.

Altre risposte hanno avuto ad oggetto la nomina degli OIV da parte degli enti locali (con particolare riferimento alla decadenza dei Nuclei di valutazione ed alla possibilità, esclusa dalla Commissione, di nominare il Segretario Comunale o Provinciale), delle Autorità di bacino a rilevanza nazionale, delle Camere di Commercio e, infine, delle Ipab.

Con particolare riferimento alla decadenza dei Nuclei di valutazione, la Commissione ha ritenuto di dover coordinare la risposta a un quesito precedentemente formulata e pubblicata sul sito con i sopraggiunti indirizzi di cui alla [delibera n. 121 del 9 dicembre 2010](#), contenente osservazioni in ordine al documento avente ad oggetto "L'applicazione del decreto legislativo n.150/2009 negli Enti Locali: le Linee guida dell'Anci in materia di Ciclo della *performance*"⁷: la Commissione, sul punto ha deliberato che, nell'ipotesi in cui i Comuni, nella loro autonomia, non procedano alla costituzione dell'OIV, non può verificarsi la decadenza connessa alla sostituzione dei "servizi di controllo interno comunque denominati", prevista dagli artt. 14, comma 2, e 30, comma 2, del d. lgs. n. 150 del 2009, mentre si deve ritenere che a questi ultimi potranno essere affidate le funzioni implicate dall'applicazione dei principi delle disposizioni richiamate dagli artt. 16 e 31 dello stesso decreto.

Nella stessa delibera, inoltre, è stato espresso l'avviso che - in ragione dell'inapplicabilità dell'art. 14 del d. lgs. n. 150 del 2009 ai Comuni, a sua volta ricavabile dal mancato rinvio disposto dal successivo art. 16, comma 2 - la Commissione può limitarsi a fornire suggerimenti sulla costituzione degli OIV agli enti locali che intendano comunque nominarli in conformità all'art. 14 e tenendo conto dei requisiti della [delibera n. 4/2010](#).

Un analogo orientamento è espresso anche nelle risposte a ulteriori e numerosi quesiti trasmessi dagli enti locali in ordine all'individuazione degli organi competenti alla nomina dell'OIV, all'adozione di regolamenti di funzionamento, all'idoneità dei membri e al regime delle incompatibilità.

3. Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale

Alla istituzione degli Organismi indipendenti di valutazione è seguito l'avvio del percorso volto alla definizione dei parametri e modelli di riferimento ai fini

⁷ Per una sintesi dei contenuti della [delibera n. 121/2010](#) si rinvia al paragrafo 9.

dell'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* da parte delle singole amministrazioni entro il prescritto termine del 30 settembre 2010.

A tal fine, sono state adottate le delibere [n. 89 del 29 luglio 2010](#) e [n. 104 del 2 settembre 2010](#), sottoposte a consultazione prima della definitiva formulazione, con le quali sono stati definiti “Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*”.

La [prima delibera](#), dopo un'analisi delle esperienze nazionali e internazionali finalizzata a rilevare buone pratiche e criticità, ha individuato i requisiti minimi dei Sistemi di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, le metodologie più diffuse e il percorso di maturità che le amministrazioni dovranno intraprendere in un'ottica di miglioramento continuo del Sistema stesso.

Nella [successiva delibera](#), invece, sono stati descritti: gli indirizzi generali in tema di *performance*; i principi del Sistema e i relativi contenuti che gli OIV dovevano definire entro il 30 settembre 2010 (articolo 30, comma 3, del d. lgs. n. 150 del 2009) per consentire la successiva adozione in via definitiva e l'effettiva operatività a decorrere dal 1° gennaio 2011; il processo di perfezionamento relativo all'adozione del Sistema.

Entro il termine del 30 settembre 2010, 60 OIV hanno trasmesso, ai fini del monitoraggio previsto dall'art. 30, comma 3, del d. lgs. n. 150 del 2009, un primo documento contenente la definizione del Sistema; mentre altri OIV hanno trasmesso il documento successivamente a detta scadenza.

La successiva analisi condotta sul materiale pervenuto ha evidenziato, pur in un contesto di sostanziale conformità ai principi del d. lgs. n. 150 del 2009 e delle delibere della Commissione, una situazione molto variegata, con differenze anche significative fra i diversi Sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, che si collegano, da un lato, al diverso livello di complessità e, dall'altro, al diverso grado di maturità, nei confronti delle tematiche affrontate, riscontrabili all'interno delle varie amministrazioni.

A seguito di tale analisi, la Commissione ha ritenuto opportuno adottare una delibera con la quale sono stati individuati i problemi e le criticità riscontrati nei singoli Sistemi; sono stati, altresì, indicati i requisiti minimi relativi ai Sistemi di misurazione dalla *performance* individuale e richiamati quelli relativi ai Sistemi di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, di cui alla citata [delibera n. 89/2010](#) ([delibera n. 114 del 10 novembre 2010](#)). Sono state, inoltre, formulate alcune indicazioni finali relative all'adozione del Sistema stesso, nonché predisposte ulteriori comunicazioni per i singoli ministeri, contenenti osservazioni specifiche.

Successivamente alla pubblicazione della citata delibera, sono stati condotti incontri con gli OIV dei ministeri e degli enti pubblici nazionali finalizzati ad approfondire ulteriormente le principali problematiche riscontrate, alcune delle quali sono divenute oggetto di apposite delibere volte a chiarire i principali profili di criticità segnalati dalle amministrazioni⁸.

Si deve ricordare, inoltre, che la Commissione ha partecipato a diversi incontri organizzati da enti dotati di autonomia, come i comuni, gli enti di ricerca e le università,

⁸ Si tratta, in particolare, di alcune delibere che hanno affrontato questioni riguardanti la misurazione e valutazione della *performance* nelle amministrazioni con personale contrattualizzato e non contrattualizzato ([delibera n. 122/2010](#)), la valutazione della dirigenza ([delibera n. 123/2010](#)) e le procedure di conciliazione ([delibera n. 124/2010](#)). Per una sintesi dei contenuti di queste delibere si rinvia al paragrafo 6.

o dai relativi organismi di rappresentanza, per l'esigenza fortemente avvertita di affrontare e risolvere alcuni problemi applicativi posti dal d. lgs. n. 150 del 2009.

Nella stessa prospettiva, la Commissione ha formulato numerosi pareri e risposte a quesiti relativi alle problematiche connesse con l'adozione dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riguardo alla loro applicazione in specifici contesti.

A breve la Commissione pubblicherà documenti di natura tecnica volti a supportare le amministrazioni nell'applicazione dei principi del d. lgs. n. 150 del 2009 e, in particolare, in ordine all'applicazione dei contenuti della [delibera 89/2010](#) e della *stakeholder theory* (a supporto della gestione degli *outcome*), mentre è stata già pubblicata una raccolta di parole chiave che permetterà di uniformare la terminologia utilizzata.

4. Piano della *performance*

Con [delibera n. 112 del 28 ottobre 2010](#), la Commissione ha definito la struttura e la modalità di redazione del Piano della *performance* di cui all'art. 10 del d. lgs. n. 150 del 2009.

Nel sistema del citato decreto, il Piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della *performance* (articolo 4 del d. lgs. n. 150 del 2009) e consiste in un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati, in ottica di "trasparenza", gli obiettivi, gli indicatori ed i *target*.

Nel Piano devono essere definiti e rappresentati, quindi, gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e *target*) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*.

Il Piano, inoltre, deve consentire di individuare e incorporare le attese dei portatori di interesse (*stakeholder*), favorire una effettiva *accountability* e trasparenza, rendere più efficaci i meccanismi di comunicazione interna ed esterna, migliorare il coordinamento tra le diverse funzioni e strutture organizzative.

La Commissione ha elaborato i contenuti della [delibera n. 112/2010](#), tenendo conto, oltre che delle risultanze degli incontri tenuti con gli OIV sopra ricordati, anche delle migliori pratiche nazionali ed internazionali sul tema in oggetto, nonché di quanto già disposto dalle precedenti [delibere n. 88/2010](#) in tema di definizione degli *standard* di qualità, [n. 89/2010](#) recante indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, [n. 104/2010](#) in tema di definizione dei Sistemi di misurazione e valutazione della *performance* e [n. 105/2010](#) contenente le linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

La delibera è strutturata in due parti: nella prima vengono descritte le finalità, i contenuti e i principi generali relativi al Piano; nella seconda vengono fornite dettagliate indicazioni operative in ordine alla struttura del Piano suddivisa in sezioni, il contenuto minimo da riportare in ogni sezione, il processo di traduzione del mandato politico in obiettivi, attraverso l'albero della *performance*, nonché il processo di redazione del Piano.

E' in programma, anche con riferimento a questo ulteriore adempimento che le amministrazioni sono tenute a svolgere entro il 31 gennaio 2011, l'organizzazione di

ulteriori incontri con gli OIV volti a offrire un supporto alle amministrazioni stesse nella predisposizione e attuazione dei piani della *performance*.

5. ... e pareri in tema di *performance*

In risposta ai quesiti formulati da un ente previdenziale (nella Sezione [“Risposte a quesiti”](#) del sito <http://www.civit.it>), la Commissione ha espresso un ampio parere, nel quale sono state, tra l'altro, affrontate le seguenti questioni:

- definizione degli obiettivi e degli indicatori di *performance* di cui all'art. 6, comma 1, del d. lgs. n. 150 del 2009. A tale riguardo, sono stati forniti due chiarimenti: il primo, in ordine all'individuazione del soggetto competente ad adottare “ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio” di tali indicatori (art. 6, comma 1), che è stato riconosciuto dalla Commissione nell'“organo di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative”; il secondo, attinente all'individuazione dell'organo competente all'inserimento di “variazioni” di cui all'art. 10, comma 3, che è stato riconosciuto, alla luce degli artt. 15, comma 2, lettera *b* e 5 del d. lgs. n. 150 del 2009, ancora una volta, nell'“organo di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative”. In quest'ultimo caso, è stato evidenziato anche il possibile contributo dell'OIV;

- rapporto tra Piano della *performance* e documentazione della programmazione economica finanziaria. Al riguardo, la Commissione ha precisato che tra questi documenti sono escluse forme di sovrapposizione, ritenendo necessario procedere ad opportune forme di coordinamento. In particolare, la Commissione ha ritenuto di escludere la possibilità che il Piano sia scomponibile nei documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. In questo senso, tale documento gode di una propria “identità”, sebbene imprescindibile dai contenuti della suddetta documentazione;

- definizione dei soggetti competenti in ordine alla valutazione individuale dei superiori gerarchici, del personale non dirigente e del responsabile della struttura tecnica permanente. In via generale, la Commissione ha sottolineato che l'individuazione di “chi valuta chi” avviene tenendo conto dei rapporti di subordinazione tra i diversi livelli, secondo quanto previsto, innanzi tutto, dagli artt. 16 e 17 del d. lgs. n. 165 del 2001. Anche con riferimento al responsabile della struttura permanente, la valutazione è svolta da parte del diretto superiore gerarchico. Si tratta, tuttavia, di una scelta organizzativa dell'amministrazione, che dovrà individuare il soggetto più adeguato ai fini di una tale valutazione, evitando situazioni di possibile “conflitto di interessi” (anche secondo le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica);

- conseguenze della mancata adozione del Piano della *performance* nei confronti dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, in assenza di un'espressa previsione normativa sul punto, rilevando in proposito, una forma di responsabilità nelle forme di cui all'art. 15 del d. lgs. n. 150 del 2009;

- rapporto tra la disciplina del d. lgs. n. 150 del 2009 e la disciplina precedentemente introdotta in materia di controllo interno, confermando la sopravvivenza dell'attività di controllo della regolarità amministrativo-contabile in capo alle strutture di cui all'art. 2, comma 1, del d. lgs. n. 286 del 1999 ed escludendo che la stessa debba essere svolta dagli OIV.

Con riferimento all'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* nelle Università, la Commissione, in risposta al quesito formulato da un Ateneo, ha ribadito l'avviso espresso nella [delibera n. 9 dell'11 marzo 2010](#), secondo cui le Università, pur non essendo tenute a costituire gli OIV, sono comunque destinatarie della nuova disciplina dettata dal d. lgs. n. 150 del 2009 in materia di contrattazione collettiva e sono chiamate a svolgere procedure di valutazione delle strutture e del personale amministrativo. La Commissione ha, pertanto, invitato le Università ad adottare al più presto, seppure in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, tenuto conto che l'art. 30, comma 3, del d. lgs. n. 150 del 2009 ne prevede l'operatività a decorrere dal 1° gennaio 2011.

La Commissione ha, inoltre, esaminato i quesiti pervenuti in ordine all'applicabilità alle Istituzioni scolastiche delle disposizioni del d. lgs. n. 150 del 2009 relative al Sistema di misurazione e valutazione della *performance*. Al riguardo, la Commissione, alla luce del quadro normativo e, in particolare, di quanto previsto dall'art. 74, comma 4, del decreto, ha ritenuto opportuno sollecitare l'elaborazione di una soluzione condivisa con il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Dipartimento per l'Istruzione. Per quanto di propria competenza, la Commissione ha manifestato l'avviso che, in assenza di espresse previsioni, il d. lgs. n. 150 del 2009 è immediatamente applicabile al personale A.T.A.; mentre, per quanto riguarda i docenti che svolgono attività amministrative delegate, trovano applicazione i titoli II e III dello stesso decreto, in analogia con quanto deliberato in ordine alle attività amministrative e di gestione svolte dai tecnologi e i ricercatori degli enti di ricerca (delibera n. 37 del 15 aprile 2010).

E' stato, altresì, affrontato il problema dell'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione al personale in comando o distacco e al personale che usufruisce di una temporanea sospensione del servizio (aspettativa, congedo straordinario, ecc.). Con riferimento alla prima ipotesi, la Commissione ha ritenuto che la misurazione e la valutazione della *performance* devono essere effettuate dall'amministrazione di destinazione. Per quanto attiene, invece, alla seconda ipotesi, la Commissione ha escluso che le situazioni citate debbano essere considerate ai fini dell'applicazione del Sistema, posto che in tali circostanze non viene generalmente corrisposto il trattamento accessorio.

6. Valutazione individuale, contrattazione collettiva e premialità

Alcuni provvedimenti hanno affrontato le prime questioni emerse con riferimento alla valutazione individuale, soprattutto dopo l'adozione, da parte del Governo, delle misure contenute nella c. d. manovra d'estate di cui al d. l. n. 78 del 2010.

Si ricorda, in proposito, la [delibera n. 111 del 22 ottobre 2010](#) in tema di valutazione individuale in relazione agli artt. 19 e 65 del d. lgs. n. 150 del 2009 e all'art. 9 del d. l. n. 78 del 2010, convertito in l. n. 122 del 2010.

Nella delibera citata la Commissione ha esaminato il problema, più volte sollevato dalle amministrazioni con riferimento alla valutazione individuale, della immediata applicazione (o meno) dell'art. 19, in relazione all'art. 65 del d. lgs. n. 150 del 2009, alla luce anche di quanto disposto sul punto dal citato art. 9 del d. l. n. 78 del

2010, che ha stabilito il blocco dei rinnovi contrattuali per il triennio 2010-2012, nonché il congelamento del trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti e delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio all'ammontare stabilito per il 2010.

La Commissione ha, altresì, ritenuto che non rientra nella propria competenza offrire interpretazioni vincolanti del combinato disposto degli artt. 19 e 65 del d. lgs. n. 150 del 2009, onde ha rilevato l'opportunità di richiamare l'attenzione sul punto, anche ai sensi dell'art. 13, 1° comma del citato decreto, del Dipartimento della Funzione pubblica.

Con il provvedimento in esame, dunque, la Commissione ha deliberato che, indipendentemente dall'adeguamento alle disposizioni di cui al Titolo III del d. lgs. n. 150 del 2009 della contrattazione collettiva integrativa vigente e, comunque, dalla operatività delle previsioni di cui all'art. 19, alla luce della sopravvenuta normativa di cui al d. l. n. 78 del 2010, le amministrazioni devono procedere alla definizione e adozione dei Sistemi di misurazione e valutazione anche della *performance* individuale e a darne concreta applicazione nei termini legislativamente previsti.

Per quanto riguarda gli enti locali, per i quali i termini per l'adeguamento della contrattazione collettiva integrativa sono differiti, la Commissione ha deliberato, altresì, che si deve egualmente procedere alla valutazione individuale, eventualmente in applicazione dei criteri vigenti.

Si segnala, inoltre, che la Commissione, in risposta ad un quesito formulato dall'OIV di un Ministero che, con riferimento alle modalità di definizione della graduatoria del personale prevista dall'art. 19 del d. lgs. n. 150 del 2009, ha ipotizzato la definizione di graduatorie a livello di singole unità organizzative ai fini della redazione di una graduatoria finale in via di successive aggregazioni, ha espresso l'avviso che la legge pone un vincolo con riguardo all'articolazione della graduatoria in tre fasce di merito e con le percentuali ivi previste, fatte salve le deroghe consentite, ai sensi dello stesso art. 19, in sede di contrattazione collettiva.

Fermo restando tale vincolo, è comunque rimessa all'autonomia dell'amministrazione, in vista dell'inserimento nel Sistema di misurazione e valutazione, scegliere, tra i vari modelli e le metodologie conosciuti, il meccanismo che meglio si adatta all'organizzazione dell'ente e alle politiche del personale e delle risorse che si intendono perseguire.

Tuttavia, in considerazione della delicatezza, della novità e della complessità della questione, la Commissione si è impegnata a promuovere, nei primi mesi del 2011, incontri seminariali a carattere teorico-pratico sull'argomento; a tal fine, ha ritenuto utile acquisire informazioni sulla metodologia che le amministrazioni interessate intendono seguire, per favorire, in sede seminariale, uno scambio di esperienze, anche nella prospettiva di evidenziare e risolvere le principali criticità applicative eventualmente riscontrate.

Meritano, poi, di essere ricordate alcune delibere, talora sollecitate dagli OIV in occasione degli incontri recentemente organizzati dalla Commissione, che hanno affrontato particolari profili della disciplina connessi alla valutazione individuale.

Con [delibera n. 122 del 21 dicembre 2010](#), in particolare, la Commissione ha esaminato il problema della operatività della valutazione della *performance* organizzativa e delle modalità di effettuazione della valutazione individuale presso le amministrazioni caratterizzate dalla presenza di personale contrattualizzato e non contrattualizzato.

In proposito, la Commissione ha anzitutto ritenuto che il differente *status* dei dipendenti non può precludere la valutazione della *performance* organizzativa, sia per la generalità delle previsioni degli artt. 7 e segg. del d. lgs. n. 150 del 2009, sia per la connessione della valutazione individuale del personale contrattualizzato con quella della *performance* organizzativa.

La Commissione ha, inoltre, affermato che, ferma restando l'applicabilità della misurazione e valutazione della *performance* individuale al solo personale contrattualizzato, non può assumere rilievo la circostanza che il responsabile chiamato a operare la detta valutazione sia parte di un rapporto non contrattualizzato.

Su queste premesse, la Commissione si è pronunciata nel senso che presso le amministrazioni caratterizzate dalla presenza di personale contrattualizzato e non contrattualizzato:

a) la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa deve essere operata senza alcuna eccezione;

b) la misurazione e la valutazione della *performance* individuale del personale contrattualizzato deve essere svolta dal responsabile della unità organizzativa, anche se parte di un rapporto non contrattualizzato;

c) il responsabile dell'unità organizzativa parte di un rapporto contrattualizzato può operare la valutazione del personale non contrattualizzato, ma in applicazione dei criteri previsti per il rapporto non contrattualizzato.

Con la successiva [delibera n. 123 del 21 dicembre 2010](#), la Commissione ha affrontato anche la questione relativa alla individuazione dei dirigenti di vertice in relazione ai quali gli OIV devono proporre all'organo di indirizzo politico – amministrativo la valutazione annuale (art. 14, comma 4, lett. e) del decreto legislativo n. 150 del 2009).

La Commissione, fermo restando che le singole amministrazioni presentano variabili articolazioni in ordine alla dirigenza di vertice, ha deliberato che il soggetto che deve operare la valutazione individuale va individuato in quello che ha assegnato gli obiettivi al valutando, con la conseguenza che l'OIV deve formulare la proposta della valutazione annuale prevista ai sensi del citato art. 14, comma 4, lett. e), nei confronti dei soggetti ai quali l'organo di indirizzo politico – amministrativo ha assegnato gli obiettivi.

Nella stessa delibera la Commissione ha, altresì, precisato che quanto ora osservato non esclude, in considerazione del collegamento tra la *performance* organizzativa e quella individuale, che per la valutazione degli altri dirigenti possano comunque essere richieste utili indicazioni sul piano informativo e metodologico all'OIV, anche nei casi in cui non è prevista la formulazione da parte di questo organo di una proposta in merito.

Un altro aspetto specifico della disciplina della valutazione individuale riguarda l'applicazione delle procedure di conciliazione, prevista dall'art. 7, comma 3, del d. lgs. n. 150 del 2009.

A tale riguardo, la Commissione ha adottato un'apposita delibera ([n. 124 del 22 dicembre 2010](#)) con la quale sono stati offerti alcuni chiarimenti in ordine alla posizione degli organismi deputati alla funzione di conciliazione, nonché al loro funzionamento presso le singole amministrazioni.

La delibera citata, in particolare, ha precisato che le procedure di conciliazione costituiscono una fase eventuale ed esterna al procedimento di valutazione, volta a consentire il raggiungimento di un accordo tra le parti; tanto che il ricorso a dette

procedure è inidoneo, nelle more dell'eventuale attuazione, a sospendere lo svolgimento del procedimento e gli effetti allo stesso conseguenti (in primo luogo, la formazione della graduatoria).

La Commissione ha, quindi, espresso l'avviso che, ferma la possibilità di un intervento del soggetto gerarchicamente sovraordinato in sede di adozione della valutazione, l'esigenza della previsione di procedure di conciliazione deve essere soddisfatta o con l'istituzione di un apposito collegio di conciliazione nelle forme anzidette o con l'applicazione dell'istituto di cui all'art. 410 c.p.c.

7. Trasparenza e integrità delle amministrazioni pubbliche

In tema di trasparenza e integrità, la Commissione ha, in un primo momento, proceduto alla adozione delle "Prime linee di intervento" ([delibera n. 6 del 25 febbraio 2010](#)), volte ad acquisire dalle amministrazioni una serie di dati e informazioni in ordine allo stato di attuazione delle disposizioni vigenti.

Successivamente, con [delibera n. 105 del 14 ottobre 2010](#) sono state adottate, previa una collaborazione informale con il Garante per la protezione dei dati personali, le "Linee guida per la predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità".

Nella citata delibera, la Commissione ha anzitutto descritto la nuova nozione di trasparenza introdotta nell'ordinamento dal d. lgs. n. 150 del 2009, delineando, in particolare, i rapporti con le discipline dell'integrità e dei doveri di comportamento dei titolari di funzioni pubbliche, nonché con il ciclo di gestione della *performance*.

L'ambito di applicazione si estende a tutte le pubbliche amministrazioni soggette all'attuazione del d. lgs. n. 150 del 2009, prevedendo, altresì, per regioni ed enti locali un regime speciale di adeguamento sulla base delle indicazioni della legge; mentre, con riferimento all'ambito oggettivo di applicazione, il provvedimento chiarisce i rapporti della nuova disciplina della trasparenza sia con la normativa in materia di protezione dei dati personali, sia con le disposizioni e i limiti contenuti nella legge n. 241 del 1990 sull'accesso ai documenti amministrativi.

Le Linee guida sono in prevalenza dedicate alla indicazione delle modalità di elaborazione e dei contenuti del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"; l'adozione di tale Programma da parte delle amministrazioni, a ben vedere, rappresenta uno degli aspetti più innovativi della riforma e costituisce lo strumento principale ai fini dello sviluppo di una cultura della trasparenza e dell'integrità delle amministrazioni pubbliche, mirando anche a consentire un effettivo controllo sociale sull'operato delle amministrazioni e sulla utilizzazione delle risorse pubbliche.

Per quanto riguarda, peraltro, l'attività contrattuale delle pubbliche amministrazioni, le Linee guida, all'esito di incontri con l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, si limitano a indicare l'obbligo e le modalità di pubblicazione sul sito, rimettendo alla detta Autorità l'analitica indicazione dei relativi dati.

La delibera in esame descrive, pertanto, la struttura del Programma, individuandone le sezioni principali, dedicate specificamente alla selezione dei dati da pubblicare, alle modalità tecniche della pubblicazione *on line*, alle iniziative in materia di trasparenza, ai termini e alle risorse da impiegare, ai collegamenti con il Piano della

performance, ai modi di coinvolgimento degli *stakeholder*, alla disciplina della Posta elettronica certificata, alle c.d. “giornate della trasparenza”.

Alle Linee guida, infine, è allegato un esempio di struttura della Sezione “Trasparenza, valutazione e merito” dei siti istituzionali, che fornisce un modello utile ai fini dell’attuazione degli obblighi di pubblicazione *on line* previsti dalla legge e regolati dalle stesse Linee guida.

La Commissione ha effettuato l’adeguamento del proprio sito istituzionale alle indicazioni della delibera in esame, inserendo i dati nell’apposita sezione del sito stesso secondo i requisiti di forma ivi indicati.

Anche con riferimento al tema della trasparenza e dell’integrità la Commissione ha fornito diverse risposte a quesiti, che si sono concentrati soprattutto sulle modalità di adozione del Programma triennale e su alcune problematiche connesse (quali, ad esempio, la tempistica e la pubblicazione dei dati richiesti dalle Linee guida).

Si ricorda, in particolare, che la Commissione ha espresso l’avviso che le singole amministrazioni sono libere di poter scegliere i modi di consultazione delle associazioni dei consumatori e degli utenti e ha evidenziato l’opportunità di affidare la responsabilità dell’adempimento agli obblighi in materia di trasparenza ad un soggetto dotato della necessaria autorevolezza e competenza ([delibera n. 120 del 25 novembre 2010](#)).

Sul sito della Commissione è stata recentemente pubblicata una [sintesi delle risposte ai quesiti](#) più frequenti in tema di trasparenza e integrità, con lo scopo di fornire utili chiarimenti in relazione all’adozione del Programma triennale e, più in generale, all’adempimento degli obblighi previsti in materia dal d. lgs. n. 150 del 2009.

Al fine di verificare il rispetto di tali obblighi, la Commissione svolge un’attività di monitoraggio periodico dei siti delle amministrazioni centrali e ha in programma, nei prossimi mesi, un’attività di accompagnamento, che inizierà con riferimento ai ministeri e agli enti pubblici nazionali, anche per agevolare l’adozione del Programma triennale.

Da ultimo, la Commissione ha deliberato di segnalare al Ministro della Giustizia e al Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione i provvedimenti assunti in tema di trasparenza e integrità, precisando di aver limitato i propri interventi, per quanto riguarda la corruzione, al solo profilo della prevenzione.

La Commissione, peraltro, consapevole dell’importanza dell’argomento, ha segnalato l’opportunità di un incontro con entrambe le amministrazioni per meglio coordinare le competenze e le iniziative.

8. Determinazione degli *standard* dei servizi pubblici e carte dei servizi

Meritano di essere ricordate anche alcune delibere riguardanti la determinazione degli *standard* dei servizi pubblici, un tema sul quale la Commissione ha concentrato la propria attenzione dall’indomani del suo insediamento; ed infatti, con [delibera n. 1 del 13 gennaio 2010](#), in tema di individuazione in via provvisoria degli *standard* di qualità dei servizi pubblici, la Commissione ha espresso l’avviso che, in sede di prima applicazione della riforma e fatta salva ogni diversa determinazione secondo le modalità previste dall’ordinamento, ai fini della individuazione degli *standard* temporali, qualitativi ed economici, si può far riferimento, ove necessario, ai termini fissati da leggi o regolamenti, nonché alle Carte dei servizi e agli ulteriori provvedimenti in materia adottati dalle singole amministrazioni.

Con successiva [delibera n. 88 del 24 giugno 2010](#), la Commissione ha emanato le “Linee guida per la definizione degli *standard* di qualità dei servizi pubblici”, previste dal d. lgs. n. 198 del 2009 sulla azione collettiva nel settore pubblico.

L’adozione di tale documento costituisce un passaggio fondamentale ai fini dell’attuazione, secondo quanto previsto dall’art. 1 del d. lgs. n. 198 del 2009, della disciplina sulla *class action* nel settore pubblico, che la Commissione, come si è detto, aveva già ritenuto esperibile, con la [delibera n. 1/2010](#) prima richiamata, nei casi di termini previsti dalla normativa vigente o nelle Carte dei servizi adottate dalle singole amministrazioni.

Il ricorso a tale rimedio risulta, infatti, subordinato alla violazione degli *standard* di qualità dei servizi pubblici, che le amministrazioni devono elaborare e adottare secondo quanto riportato dalla suddetta delibera.

A tal fine, le Linee guida offrono una serie di indicazioni sul percorso metodologico per l’individuazione degli *standard*, proponendo un’articolazione in varie fasi, che comprendono la definizione di una “mappa dei servizi”, l’individuazione e lo sviluppo delle dimensioni della qualità (accessibilità, tempestività, trasparenza, efficacia), la successiva elaborazione degli indicatori e dei relativi *standard* all’interno delle singole dimensioni.

La disciplina ora delineata rappresenta una importante evoluzione del precedente sistema delle carte dei servizi, per almeno due ragioni fondamentali. Si deve considerare, infatti, che la delibera citata si colloca all’interno di un più ampio processo di riforma posto in essere dal d. lgs. n. 150 del 2009, recependone le principali innovazioni in materia di misurazione e valutazione della c.d. *performance* organizzativa. La disciplina, inoltre, risulta dotata di un sistema di *enforcement*, costituito dal nuovo rimedio dell’azione collettiva nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Con le indicazioni fornite dalla Commissione, in definitiva, è auspicabile che, in primo luogo, le associazioni dei consumatori e degli utenti possano ricorrere, nei casi previsti, all’azione collettiva e svolgere in tal modo una funzione di stimolo per il miglioramento della funzionalità delle amministrazioni pubbliche.

Anche in questo ambito la Commissione ha formulato alcune risposte a quesiti che meritano di essere ricordate.

In relazione a un quesito formulato da un comune, la Commissione si è espressa nel senso che, nelle more dell’emanazione delle direttive del Presidente del Consiglio dei Ministri in ordine alle modalità di adozione delle carte dei servizi, ai sensi dell’articolo 11 del d. lgs. n. 286 del 1999, così come modificato dall’art. 28 del d. lgs. n. 150 del 2009, l’amministrazione è comunque tenuta ad adottare la carta dei servizi in conformità alla disciplina vigente, evidenziando altresì che tale obbligo riguarda le amministrazioni pubbliche senza che, sul punto, operi alcuna distinzione tra enti territoriali.

La Commissione ha avuto anche modo di precisare, nell’ambito di una risposta a quesito trasmesso da un ministero, che la formulazione degli *standard* da parte delle amministrazioni può precedere l’adozione dei decreti da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri, previsti dall’art. 7, comma 1, del d. lgs. n. 198 del 2009.

Con [delibera n. 113 del 28 ottobre 2010](#), infine, la Commissione ha reso alcuni chiarimenti in tema di applicazione del d. lgs. n. 150 del 2009 e della [delibera n. 88/2010](#) agli enti del Servizio sanitario nazionale.

Per quanto riguarda, in particolare, l'applicazione del d. lgs. n. 150 del 2009, la Commissione ha sottolineato che, alla luce degli artt. 16 e 31 dello stesso decreto, gli enti del Servizio sanitario nazionale non rientrano tra le amministrazioni tenute a dare applicazione alle disposizioni dei Titoli II e III nell'anno in corso – in attesa dell'adeguamento degli ordinamenti degli enti territoriali – salva la diretta applicazione delle disposizioni dell'art. 11 in materia di trasparenza; è stato, comunque, precisato che, nelle more di tale adeguamento, per il quale era previsto il termine del 31 dicembre 2010, dovevano continuare ad applicarsi le disposizioni vigenti, mentre, per l'ipotesi di mancato adeguamento nel rispetto di tale termine, è prevista l'applicazione delle disposizioni del d. lgs. n. 150 del 2009 “fino all'emanazione della disciplina regionale e locale”.

Con riferimento all'applicazione del d. lgs. n. 198 del 2009, invece, la Commissione ha evidenziato che le disposizioni ivi contenute trovano applicazione anche nei confronti degli enti del Servizio sanitario nazionale – in quanto compresi nel novero delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d. lgs. n. 165 del 2001 – secondo le scadenze temporali indicate nel d. lgs. n. 150 del 2009 e nell'art. 7 del d. lgs. n. 198 del 2009; è stato, altresì, ribadito l'orientamento già espresso nella delibera n. 1/2010, secondo cui, nelle more della definizione degli *standard* o nel caso della loro mancata adozione tempestiva, trovano comunque applicazione i tempi di conclusione dei procedimenti stabiliti da leggi o regolamenti, nonché gli obblighi e gli *standard* contenuti in carte di servizi o provvedimenti analoghi.

9. L'attuazione della riforma negli enti locali

I provvedimenti finora ricordati hanno avuto ad oggetto, in linea generale, gli adempimenti previsti dalla disciplina legale per i ministeri e gli enti pubblici nazionali; ma si deve tener conto che, nel periodo oggetto della presente relazione, la Commissione ha rivolto particolare attenzione anche ai profili attuativi della riforma negli enti locali, pur in presenza di previsioni legali che differiscono i termini per la sua operatività.

Per quanto riguarda gli enti locali, peraltro, l'attuazione della riforma e l'attività della Commissione sono state in parte condizionate dalla definizione di Protocolli d'intesa, in applicazione di quanto stabilito dal 2° comma dell'art. 13 del d. lgs. n. 150 del 2009.

Detti Protocolli sono stati stipulati con Anci ([delibera n. 76 del 13 maggio 2010](#)) e Upi ([delibera n. 81 del 26 maggio 2010](#)); un analogo risultato, invece, non è stato ancora raggiunto con le Regioni, nonostante l'attesa di un assestamento dei nuovi organismi rappresentativi, ma sono comunque in corso contatti per tentare di giungere a una conclusione del percorso delineato dalla legge.

I documenti sopra ricordati prevedono un'attività di raccordo tra la Commissione e, rispettivamente, l'Anci e l'Upi, soprattutto attraverso l'istituzione di un tavolo tecnico permanente volto alla promozione di un confronto su una serie di materie rilevanti ai fini dell'attuazione del d. lgs. n. 150 del 2009 a regioni ed enti locali.

E' previsto, altresì, che il raccordo avvenga anche attraverso aggiornamenti e comunicazioni, che consentano alla Commissione di tenere debitamente conto delle singole realtà territoriali; una modalità di azione, questa, che permette alla Commissione anche di individuare eventuali programmi di sostegno e progetti mirati.

Recentemente, con la [delibera n. 121 del 9 dicembre 2010](#), sono state comunicate le principali osservazioni al documento intitolato “L’applicazione del decreto legislativo n.150/2009 negli enti locali: le Linee guida dell’Anci in materia di ciclo della *performance*”; ciò al fine di uniformare i contenuti di tale documento con quelli del decreto e delle delibere della Commissione.

Con il provvedimento in esame sono stati individuati i profili di criticità del documento dell’Anci, che sono risultati prevalentemente concentrati sulla corretta introduzione del ciclo di gestione della *performance* e sulla costituzione degli OIV.

Con riferimento a quest’ultimo aspetto, la Commissione ha espresso l’avviso che, stante il mancato rinvio disposto dal citato art. 16, comma 2, del d. lgs. n. 150 del 2009 all’art. 14 dello stesso decreto, i comuni hanno la facoltà e non l’obbligo di prevedere la costituzione degli OIV; nel caso in cui optino per la costituzione degli OIV, però, devono osservare i contenuti del citato art. 14 e i criteri indicati nella [delibera n. 4/2010](#).

La Commissione ha, inoltre, manifestato l’opportunità che la raccolta dei dati relativi alla nomina degli OIV e alla loro composizione venga operata dall’Anci, cui i Comuni devono trasmettere anche eventuali quesiti relativi all’applicabilità del d. lgs. n. 150 del 2009, affinché l’Associazione ne curi il coordinamento ai fini della sottoposizione alla Commissione di quelli di rilevanza generale.

10. Risposte a quesiti

Nell’ambito delle delibere inerenti all’attività istituzionale della Commissione, si devono menzionare le numerose risposte ai quesiti (di cui si è dato conto anche nei paragrafi che precedono) formulati dalle amministrazioni: si tratta, in particolare, di 45 risposte a quesiti di rilevanza generale (40 delle quali pubblicate nella sezione del sito istituzionale “[Risposte a quesiti](#)” e 5 elaborate nell’ambito della [consultazione sulla delibera n. 89/2010](#) sopra citata e pubblicate nella sezione “[Approfondimenti delibere](#)”) e di circa 500 risposte a quesiti formulati dalle amministrazioni su questioni particolari, nonché elaborate a seguito dell’esame della documentazione dagli enti locali in ordine alla costituzione degli OIV.

La Commissione ha inoltre elaborato un indice dei quesiti, che viene periodicamente aggiornato in modo da offrire un prospetto sintetico di agevole consultazione.

11. Il coordinamento dell’attività della Commissione con altri organi ed enti pubblici

Diverse sono state le iniziative assunte nella prospettiva di favorire un rapido processo di attuazione della riforma, con il coinvolgimento dei principali interlocutori della Commissione.

Oltre ai richiamati rapporti con il Garante dei dati personali e con l’Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, finalizzati a individuare adeguate forme di coordinamento delle rispettive competenze, sono stati istaurati, ai sensi dell’art. 13, comma 1, del d. lgs. n. 150 del 2009, rapporti di collaborazione

istituzionale, caratterizzati da una continua informativa sulle attività e iniziative della Commissione, con:

- la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, per il coordinamento delle attività connesse all'attuazione della riforma, per le questioni relative alla prevenzione della corruzione e per la collaborazione nell'istruttoria dell'attività (in particolare, con l'Ufficio per il Programma di Modernizzazione delle Pubbliche Amministrazioni);
- la Ragioneria Generale dello Stato, per un coordinamento delle iniziative in relazione al necessario raccordo tra il ciclo della *performance* ed il ciclo di programmazione economico-finanziaria previsto dalla legge n. 196 del 2009 della contabilità e della finanza pubblica, anche attraverso l'esame effettuato dall'Ufficio Studi della Ragioneria degli indicatori elaborati dalle amministrazioni nelle Note integrative 2010.

La Commissione, inoltre, sempre nella prospettiva di un coordinamento delle iniziative, ha istaurato rapporti con:

- la DigitPA, per la realizzazione del "Portale della trasparenza";
- la Corte dei conti, per un coordinamento delle valutazioni di competenza (soprattutto in relazione all'obbligo di comunicazione delle criticità riscontrate dagli OIV previsto dall'art. 14 del d. lgs. n. 150 del 2009);
- l'Istat, in relazione ai dati utili ai fini delle attività di monitoraggio della Commissione.

Sono state organizzate, inoltre, insieme alla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, alcune giornate di incontri con i componenti dei nuovi Organismi indipendenti di valutazione, interlocutori privilegiati della Commissione e destinati a rivestire un ruolo centrale *nell'iter* di attuazione della riforma.

Tra le altre iniziative assunte si segnalano anche gli incontri tenuti con:

- il Comitato tecnico - scientifico per il controllo strategico delle amministrazioni dello Stato (CTS), ai fini della determinazione dei rispettivi ambiti di intervento;
- le Associazioni dei consumatori rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti (art. 13, comma 6, lett. 1), del d. lgs. n. 150 del 2009), in relazione alle questioni riguardanti la trasparenza ed la qualità dei servizi;
- l'Unioncamere, con cui è stata stipulata una convenzione per l'avvio di studi e azioni necessari per l'attuazione del d. lgs. n. 150 del 2009 nelle Camere di commercio; a luglio 2010, peraltro, sono state elaborate, e portate in audizione alla Commissione, le Linee guida per il ciclo di gestione della *performance* nelle Camere di commercio.

12. Il sito istituzionale della Commissione (www.civit.it)

Fin dall'insediamento, la Commissione si è dotata del sito istituzionale, nel quale sono pubblicate le deliberazioni e i documenti relativi alle iniziative di interesse generale (pareri, risposte a quesiti, documenti tecnici, ecc.).

Dopo l'approvazione delle "Linee guida per la predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità" ([delibera 105/2010](#) sopra citata), la

Commissione ha effettuato la ristrutturazione del proprio sito in modo da renderlo coerente con le indicazioni contenute nel documento stesso.

Accedendo al sito è possibile iscriversi alla *Newsletter* CIVIT ed effettuare la sottoscrizione al Feed RSS (Really Simple Syndication) del sito; strumenti che permettono di essere aggiornati tempestivamente e *on line* sulle attività e sulle iniziative della Commissione.

Allo stato, sono pervenute 1.775 domande di iscrizione alla *Newsletter*, che viene tempestivamente inviata con indicazione delle principali delibere e iniziative adottate dalla Commissione.

Gli accessi giornalieri al sito raggiungono ormai i 1.500 circa.

13. Progetti sperimentali e innovativi

La Commissione, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. e) del [decreto ministeriale del 12 marzo 2010](#), ha svolto, con l'ausilio del Comitato tecnico – consultivo, l'istruttoria relativa alla individuazione e alla articolazione dei progetti sperimentali e innovativi di cui all'art. 4, comma 3 della legge n. 15 del 2009⁹, considerati come strumento per il puntuale adempimento dei compiti elencati nell'art. 13, comma 6 del d. lgs. n. 150 del 2009.

Nella seduta del 10 novembre 2010, è stato deliberato il programma di sostegno dei citati progetti, che è stato trasmesso al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, ai fini dell'adozione del decreto di autorizzazione della spesa di cui all'articolo 4, comma 3, della L. n. 15/2009 ([delibera n. 115 del 10 novembre 2010](#)).

⁹ Ai sensi, dell'art. 4, comma 3 della legge n. 15 del 2009, i progetti devono essere finalizzati a:

- a) diffondere e uniformare le metodologie della valutazione tra le amministrazioni centrali e gli enti territoriali, anche tramite la definizione di modelli da pubblicare sulla rete internet;
- b) sviluppare i processi di formazione del personale preposto alle funzioni di controllo e valutazione;
- c) sviluppare metodologie di valutazione della funzione di controllo della soddisfazione dei cittadini;
- d) migliorare la trasparenza delle procedure di valutazione mediante la realizzazione e lo sviluppo di un apposito sito internet.

I numeri della CiVIT
(22 dicembre 2009 –29 dicembre2010)

12	<i>I mesi di attività della Commissione</i>
59	<i>Le Riunioni della Commissione</i>
128	<i>Le Delibere approvate e pubblicate sul sito istituzionale</i>
500	<i>I Quesiti a cui la Commissione ha dato risposta</i>
40	<i>I Quesiti di interesse generale pubblicati sul sito</i>
93	<i>I Pareri relativi agli OIV</i>
83	<i>Gli OIV finora costituiti da parte di Ministeri e Enti pubblici</i>
70	<i>I Sistemi di misurazione e valutazione della performance inviati dalle Amministrazioni e esaminati da parte della Commissione</i>
1.775	<i>Gli iscritti alla newsletter CiVIT *</i>
252.000	<i>Le visite totali al sito www.civit.it in 10 mesi di funzionamento *</i>
97.000	<i>Il numero totale di visitatori unici al sito www.civit.it *</i>
1.220.000	<i>Le pagine del sito visitate complessivamente.</i>

* Tutti i dati relativi alle visite al sito istituzionale si riferiscono al periodo febbraio – dicembre 2010.

Grafico delle visite al sito www.civit.it

