

16 Novembre 2024, ore 8:30 - 13:30

PERFORMANCE E TRASPARENZA. RUOLO DELL'OIV E DEL REVISORE

A CURA DI CHRISTIAN DE FEO

ANCREL SEZIONE SALERNO

**ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI DI VALLO DELLA LUCANIA**



Il PIAO e il Piano della performance

Il d.p.r. n. 81 del 24 giugno 2022, in vigore dal 15 luglio 2022, ha approvato il **Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione**, in attuazione all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 80/2021.

Con questo Dpr il legislatore ha previsto una diversa articolazione del **PIAO**, rapportandolo al numero dei dipendenti dell'ente, minore o maggiore a 50.

Negli Enti con più di 50 dipendenti il Piano della Performance va inserito nel PIAO, con meno di 50 dipendenti si può approvare con apposito atto di Giunta.

Il PIAO e il Piano della performance

Dall'anno 2022 il Piano della performance rientra tra i piani assorbiti dal ***Piano Integrato di attività e organizzazione***, che ha il compito di assicurare la *qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.*

Per l'anno 2024 il PIAO doveva essere adottato entro il 31 gennaio 2024 dalle Amministrazioni centrali, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, oppure entro il 15 aprile con riferimento alla data di differimento del termine di approvazione del bilancio (15 marzo 2024) dagli Enti Locali.

N.B. Se il bilancio di previsione è stato approvato il 15 febbraio 2024, il PIAO va approvato entro il 15 marzo 2024.

II PIAO - Pubblicazione

il Dipartimento della funzione pubblica ha messo a disposizione delle amministrazioni, a partire dal 1° luglio 2022, un Portale dedicato al Piano integrato di attività e organizzazione denominato "Portale PIAO", raggiungibile all'indirizzo **<http://piao.dfp.gov.it>**, che consente alle pubbliche amministrazioni il caricamento e la pubblicazione del Piano e la consultazione dei documenti di programmazione da parte di tutti i cittadini. Le Amministrazioni tenute all'adozione del Piano, devono trasmettere tempestivamente il proprio documento di programmazione al Dipartimento della funzione pubblica utilizzando esclusivamente le apposite funzionalità presenti nell'Area riservata del Portale PIAO.

Il PIAO va inoltre pubblicato nei siti istituzionali degli Enti in **Amministrazione Trasparente**/sotto-sezione 1° livello **Disposizioni Generali**/sotto sezione di 2° livello **Atti generali-Documenti di programmazione**.

II P.I.A.O.

Il PIAO **ha durata triennale** e deve essere aggiornato annualmente, definendo:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance

secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo

organizzativo, anche mediante il ricorso al **lavoro agile**, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

II P.I.A.O.

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne**, prevedendo, oltre alle forme di **reclutamento ordinario**, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle **progressioni di carriera del personale**, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione al fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera d), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

II P.I.A.O.

- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla *corruzione***, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno**, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni**, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

a) Valore pubblico (cfr. DM art. 3, comma 1, lettera a)

In questa sottosezione sono definiti:

- *i risultati attesi in termini di **obiettivi generali e specifici**, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;*
- *gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come **l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.***

b) Performance (cfr. DM art. 3, comma 1, lettera b)

Questa sottosezione deve contenere la programmazione degli obiettivi di **performance organizzativa ed individuale** utili alla realizzazione degli obiettivi di "**valore pubblico**". La sezione dovrà essere redatta tenendo conto delle specifiche linee guida adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che al momento sono rappresentate dalla **2/2017** e la **5/2019**.

Il Ciclo della performance

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 (noto come **Decreto Brunetta**), attuativo della legge 4 marzo 2009 n. 15, come modificato dal decreto Legislativo n. **74 del 25 maggio 2017** (noto come **Decreto Madia**) e dal **contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021**, ha introdotto il concetto di **performance** nella Pubblica Amministrazione, indicando le sue fasi di **articolazione** e **l'individuazione dei meccanismi** da attivare per misurare, gestire e valutare la performance di un'amministrazione pubblica.

Questi concetti non erano nuovi alle pubbliche amministrazioni in quanto il **decreto legislativo 30 luglio 1999 n. 286** già conteneva i principi generali dei controlli interni e disponeva che le pubbliche amministrazioni si dovessero dotare di strumenti adeguati per esercitare quattro tipi di controllo interno: **controllo di regolarità amministrativa e contabile; controllo di gestione; valutazione della dirigenza; valutazione e controllo strategico.**

Il Ciclo della performance

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni pubbliche un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (***input***) a quella di risultati (***output ed outcome***), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (***customer satisfaction***) e della rendicontazione (***trasparenza***), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (***premieria selettiva***).

Il Decreto Brunetta, infatti, sostituendo definitivamente il concetto di produttività *individuale e collettiva del previgente ordinamento*, ha introdotto il concetto di ***performance organizzativa e individuale***.

Il ciclo della performance

Le pubbliche amministrazioni devono gestire la performance:

- ***pianificando*** ovvero ***definendo obiettivi strategici ed operativi***, collegandoli alle risorse (concetto superato nel PIAO)...;
- ***definendo un sistema di misurazione*** ovvero individuando gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi e gli indicatori per la valutazione della performance del personale;
- ***monitorando e gestendo*** i progressi ottenuti misurati attraverso gli indicatori selezionati;
- ***ponendo in essere azioni correttive*** per colmare eventuali scostamenti.

Decreto legislativo 150/2009

Art. 3. *Principi generali*

1.
2. **Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità** in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità indicate nel presente Titolo e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 19 del *decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 11 agosto 2014, n. 114*. (3)
3. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
4. Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.
5. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali. (4)

Decreto legislativo 150/2009

Art. 3. *Principi generali*

5-bis. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente decreto. (5)

6. Fermo quanto previsto dall' *articolo 13*, dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

(3) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74*. (4) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74*. (5) Comma inserito dall'*art. 1, comma 1, lett. c), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74*.

Decreto legislativo 150/2009

Art. 4. Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui al precedente *articolo 3*, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, **il ciclo di gestione della performance**, articolando secondo le seguenti fasi:

a) **definizione e assegnazione degli obiettivi** che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10; (6)

b) **collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;**

c) **monitoraggio in corso di esercizio** e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) **misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;**

e) **utilizzo dei sistemi premianti**, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) **rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo**, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi (7).

(6) Lettera così modificata dall' *art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74.*

(7) Lettera così modificata dall' *art. 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74.*

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.

La performance nel c.c.n.l. 2019-2021

Il c.c.n.l. 2019-2021 ha definito le modalità con le quali bisogna sviluppare le politiche relazionali in materia di **performance**.

Il sistema delle relazioni sindacali, infatti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Con il sistema delle relazioni sindacali si può:

- attuare il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;***
- migliorare la qualità delle decisioni assunte;***
- sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;***
- attuare la garanzia di sicure condizioni di lavoro.***

Performance e relazioni sindacali

Il ccnl conferma che, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali prevedono la:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale con la partecipazione di più enti (Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale).

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola, a sua volta, in:

Performance e relazioni sindacali/1

- ✓ **Informazione:** Essa è il presupposto del corretto esercizio delle relazioni sindacali. Oggetto dell'informazione sono tutte le materie per le quali sono previste il Confronto e la contrattazione collettiva e individuale. Gli atti di organizzazione degli uffici, compreso il piano triennale dei fabbisogni del personale, sono di sola informazione preventiva ed è resa almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti.
- ✓ **Confronto:** richiesto entro 5 giorni lavorativi, incontro entro 10 giorni, estensione materie (mensa, ordinamento professionale);
- ✓ **Organo paritetico per l'innovazione:** la cui istituzione è prevista per enti con più di 70 dipendenti (e non 300 come nel CCNL 21.5.2018), da istituire entro 30 gg. dalla sottoscrizione del contratto. Deve riunirsi almeno 2 volte l'anno o su richiesta delle OO.SS. e adottare un proprio regolamento di funzionamento;
- ✓ **Contrattazione:** estensione delle materie (criteri ripartizione fondo anche in valore percentuale, buoni pasto, spostamento risorse dal fondo al welfare integrativo, incentivo per i docenti interni nella formazione etc.)

Performance e relazioni sindacali/2

Quali sono le materie, attinenti la performance, oggetto di confronto?

1) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

2) l'individuazione dei profili professionali;

3) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione E.Q;

4) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;

5) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 del CCNL (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato).

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 organizzativa

La **performance organizzativa** deve:

- ✓ *Attuare le politiche finalizzate al conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;*
- ✓ *Attuare i piani e programmi, ovvero misurare l'effettivo grado di realizzazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del livello previsto di assorbimento delle risorse;*
- ✓ *Rilevare il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;*
- ✓ *Favorire la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;*

La performance organizzativa

La **performance organizzativa deve promuovere:**

- ✓ lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- ✓ l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- ✓ la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- ✓ il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

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**.

Gli obiettivi del personale non apicale

La misurazione e valutazione, ***relative alla performance individuale del personale non apicale***, è effettuata sulla base del sistema, **come da scheda di valutazione**, ed è collegata:

a. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, assegnati con i piani di lavoro;

b. alle competenze professionali e ai comportamenti organizzativi.

Per i componenti del gruppo/unità operativa vengono prese in esame le capacità dimostrate in termini di integrazione al lavoro di gruppo, di autonomia e risoluzione dei problemi, di accuratezza e affidabilità nell'esecuzione di assiduità nel lavoro e, infine, di flessibilità e interesse al miglioramento.

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).***
-

Decreto-legge del 24/02/2023 n. 13 art. 4-bis co. 2

Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, **provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonche' ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.** Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. **La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento e' effettuata dal competente organo di controllo di regolarita' amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni** di cui all' articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64. bis Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni.

Circolare n. 1 del 03.01.2024 Ragioneria Generale dello Stato e Dipartimento Funzione Pubblica

Con la presente circolare si forniscono indicazioni in merito all'applicazione 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".

Valutazione della performance

Dovranno essere integrati i Sistemi di misurazione e valutazione della performance e le schede di programmazione degli obiettivi del personale apicale, prevedendo specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30 per cento.

Adempimenti degli organi di controllo di regolarità amministrativa e contabile

Gli obiettivi annuali dovranno essere individuati con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. L'organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile dovrà verificare che nell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti interessati si sia tenuto conto correttamente delle riduzioni previste nei medesimi contratti.

La Piattaforma dei crediti commerciali

La piattaforma dei crediti commerciali – PCC della Ragioneria Generale dello Stato, introdotta per consentire la certificazione dei crediti vantati dalle imprese, **rappresenta oggi il sistema per il monitoraggio dei debiti commerciali della pubblica amministrazione.** Gli enti hanno l'obbligo di registrare sulla PCC tutte le fatture ricevute e, in relazione a ciascuna fattura, sono tenuti a tracciare sulla piattaforma le operazioni e le diverse fasi contabili. La piattaforma acquisisce in modalità automatica, direttamente dal sistema di interscambio dell'Agenzia delle entrate (SDI), tutte le fatture elettroniche emesse nei confronti delle PA e registra i pagamenti effettuati e comunicati dalle singole amministrazioni con l'obiettivo di associare a ciascuna fattura le informazioni relative ai pagamenti ricevute dagli Enti. La piattaforma rappresenta lo strumento di monitoraggio e la fonte informativa:

- per l'applicazione delle norme sulla riduzione dei tempi di pagamento e, se previste, delle sanzioni correlate;
- per il monitoraggio periodico dei tempi di pagamento che l'Italia fornisce alla Commissione europea nell'ambito della procedura d'infrazione UE n. 2014/2143 - Attuazione della direttiva 2011/7/UE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali;

Ruolo del Revisore/Collegio dei Revisori nella verifica del rispetto dei tempi di pagamento

Alla luce della normativa, l'organo richiamato dal citato art. 4-bis del DL n. 13/2023 è il **Revisore/Collegio dei Revisori dei conti**.

Come disposto dal citato art. 4-bis, integrato dai chiarimenti contenuti nella citata circolare n. 1, **il Revisore/Collegio dei Revisori dei conti ha, dunque, compiti specifici in materia di tempestività dei pagamenti delle transazioni, posti a carico delle amministrazioni pubbliche.**

Il Revisore/Collegio deve verificare se gli obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento sono stati raggiunti, considerando l'indicatore di ritardo annuale elaborato mediante la Piattaforma per la Certificazione dei Crediti (PCC) e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente, come previsto dall'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861 della legge 30 dicembre 2018, n. 145. Il Revisore/Collegio deve verificare il corretto riconoscimento della retribuzione di risultato ai dirigenti/incaricati di Elevata Qualificazione interessati, considerando le riduzioni previste nel Piano della performance, ovvero nel sistema di misurazione e valutazione della performance ovvero negli atti integrativi dei provvedimenti di assegnazione degli incarichi in caso di mancato rispetto dei termini di pagamento delle transazioni commerciali.

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.

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.

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%.

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. 35/20213 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.

Direttiva Zangrillo del 23.11.2023

La direttiva dà nuove indicazioni materia di misurazione e di valutazione della performance individuale.

Tra le novità riportate in tale direttiva, si evidenzia che gli Enti Locali dovranno prevedere nel nuovo SMIVAP, la valutazione di dirigenti e funzionari dotati di E.Q., quale frutto del contributo di una pluralità di soggetti interni o esterni all'organizzazione e non più la semplice valutazione gerarchica e unidirezionale: **valutazioni dal basso, valutazioni tra pari, valutazioni collegiali con confronto tra dirigenti e valutazioni da parte di stakeholder esterni, nonché obiettivi legati alla adeguata formazione dei dirigenti, funzionari e dipendenti, corretta differenziazione delle valutazioni, definizione puntuale di valutazione negativa e premialità per la leadership e le eccellenze.**

La partecipazione dei cittadini alla valutazione della performance

Con la modifica del d.lgs. 150/2009, operata con il d.lgs. 74/2017, il legislatore ha dato concretezza alla partecipazione del cittadino alla valutazione della performance degli Incaricati di E.Q. L'articolo 8, infatti, prevede che il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* (SMIVAP) riguardi, in particolare:

- ✓ *la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;*

L'art. 19-bis, inoltre:

- ✓ *prevede che la partecipazione dei cittadini alla valutazione della performance organizzativa possa avvenire anche "in forma associata";*

- ✓ *individua il Nucleo di valutazione/OIV quale possibile interlocutore dei cittadini e degli utenti a cui può essere direttamente comunicato **"il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati"**;*

La partecipazione dei cittadini alla valutazione della performance

La soddisfazione del cliente (nella letteratura inglese customer satisfaction) è, in economia, l'insieme di tecniche e strategie volte alla massimizzazione della soddisfazione della clientela.

È un'iniziativa finalizzata a rilevare in maniera sistematica, la soddisfazione degli utenti sulla qualità dei servizi pubblici erogati allo sportello o attraverso altri canali (telefono, questionari e web).

Il sistema deve consentire ai cittadini di poter esprimere un giudizio sul servizio utilizzato in maniera semplice ed immediata e le amministrazioni che lo adottano devono poter monitorare in tempo reale e continuo la soddisfazione degli utenti.

Deve essere possibile esprimere il proprio giudizio ogni volta che si è ricevuto un servizio, attraverso apposite schede di rilevazione, previste nello SMIVAP.

La Normativa sulla trasparenza

Art. 1 D. Lgs. N. 33/2013

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.
2. La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

La Normativa sulla trasparenza

Art. 14 comma 4 lett. g) D. Lgs. N. 150/2009

L'Organismo indipendente di valutazione della performance promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo.

La Normativa sulla trasparenza

CAPO I-TER - PUBBLICAZIONE DEI DATI, DELLE INFORMAZIONI E DEI DOCUMENTI (capo introdotto dall'art. 6, comma 3, d.lgs. n. 97 del 2016)

Art. 6. Qualità delle informazioni

1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità secondo quanto previsto dall'articolo 7.
2. L'esigenza di assicurare adeguata qualità delle informazioni diffuse non può, in ogni caso, costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti.

La Normativa sulla trasparenza

CAPO I-TER - PUBBLICAZIONE DEI DATI, DELLE INFORMAZIONI E DEI DOCUMENTI (capo introdotto dall'art. 6, comma 3, d.lgs. n. 97 del 2016)

Art. 7. Dati aperti e riutilizzo

1. I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, resi disponibili anche a seguito dell'accesso civico di cui all'articolo 5, sono pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e sono riutilizzabili ai sensi del decreto legislativo 24 gennaio 2006, n. 36, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

La Normativa sulla trasparenza

D.lgs. n. 33/2013 Art. 8 Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione

1. I documenti contenenti atti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale dell'amministrazione .

2. I documenti contenenti altre informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati e mantenuti aggiornati ai sensi delle disposizioni del presente decreto.

3. I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente **sono pubblicati per un periodo di 5 anni**, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, **e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti**, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto dagli [articoli 14, comma 2, e 15, comma 4](#). Decorsi detti termini, i relativi dati e documenti sono accessibili ai sensi dell'articolo 5. (*comma così modificato dall [art. 8 del d.lgs. n. 97 del 2016](#)*)

3-bis. L'ANAC, sulla base di una valutazione del rischio corruttivo, delle esigenze di semplificazione e delle richieste di accesso, determina, anche su proposta del Garante per la protezione dei dati personali, i casi in cui la durata della pubblicazione del dato e del documento può essere inferiore a 5 anni. (*comma aggiunto dall [art. 7 del d.lgs. n. 97 del 2016](#)*)

La Normativa sulla trasparenza

D.lgs. n. 33/2013 Art. 9 Accesso alle informazioni pubblicate nei siti

1. Ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, nella home page dei siti istituzionali è collocata un'apposita sezione denominata «**Amministrazione trasparente**», al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente. **Al fine di evitare eventuali duplicazioni, la suddetta pubblicazione può essere sostituita da un collegamento ipertestuale alla sezione del sito in cui sono presenti i relativi dati, informazioni o documenti, assicurando la qualità delle informazioni di cui all'articolo 6.** Le amministrazioni non possono disporre filtri e altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione «Amministrazione trasparente». *(comma così modificato dall'[art. 9, comma 1, d.lgs. n. 97 del 2016](#))*

La Normativa sulla trasparenza

D.lgs. n. 33/2013 Durata atti pubblicati Amministrazione Trasparente

- ❑ L'art. 8 del d.lgs. 33/2013 prevede al comma 3 « dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente **sono pubblicati per un periodo di 5 anni**, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti»
- ❑ Tre anni successivi dalla cessazione del mandato o dell'incarico. Termini diversi previsti dall'art. 14, c. 2 e art 15, c. 4 del d.lgs. n. 33/2013 in relazione ai dati concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico e i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza

**OGGETTO: ATTESTAZIONI OIV O STRUTTURE CON
FUNZIONI ANALOGHE, SULL'ASSOLVIMENTO
DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE AL 31
MAGGIO 2024 E ATTIVITA' DI VIGILANZA
DELL'AUTORITA'**

Delibera ANAC n. 213 del 23 aprile 2024

Modalità di svolgimento delle verifiche di rilevazione al 31 maggio 2024 e pubblicazione delle attestazioni e delle schede di rilevazione entro il 15 luglio 2024

Per l'anno 2024, ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza con rilevazione al 31 maggio 2024, gli OIV, o gli altri organismi con funzioni analoghe, utilizzano l'applicazione WEB «Attestazioni OIV», disponibile sul sito Web dell'ANAC.

L'accesso alla suddetta applicazione sarà possibile, previa registrazione dell'utente al Sistema di registrazione e profilazione utenti dell'Autorità, con richiesta di attivazione del profilo OIV, anche nei casi in cui l'ente ne risulti provvisoriamente sprovvisto, con identificazione, in tale evenienza, del soggetto al quale sono attribuite funzioni di attestazione. Con la stessa utenza sarà possibile richiedere ed attivare più profili OIV, uno per ogni ente (Amministrazioni, Enti e Società) per cui viene svolta la funzione di attestazione sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Delibera ANAC n. 213 del 23 aprile 2024

L'utilizzo dell'applicativo permetterà di documentare – mediante specifica scheda - le verifiche, effettuate nella sezione «**Amministrazione trasparente**» o «**Società trasparente**» dei siti *web* delle amministrazioni/enti/società, non solo sulla pubblicazione dei dati oggetto di attestazione, ma anche sulla loro qualità in termini di completezza, aggiornamento, formato.

L'applicazione consentirà, pertanto, all'utente OIV:

- di documentare a partire dal **3 giugno 2024**, in apposita scheda di rilevazione, le verifiche sull'assolvimento degli obblighi al **31 maggio 2024**;
 - di convalidare le verifiche;
 - di estrarre tutti i documenti utili -attestazione e scheda delle verifiche - ai fini della loro pubblicazione, **entro il 15 luglio 2024**, nella sezione «*Amministrazione trasparente*» o «*Società trasparente*» dei siti *web* delle amministrazioni/enti/società.
- L'Autorità renderà disponibili, nella pagina *web* in cui è pubblicata la presente delibera, le istruzioni per l'utilizzo dell'applicativo ed ogni altro documento utile allo svolgimento dell'attività di attestazione e organizzazione degli esiti delle verifiche effettuate, inclusi i files excel delle schede di rilevazione e monitoraggio.

Delibera ANAC n. 213 del 23 aprile 2024

L'invio ad ANAC della scheda delle verifiche di rilevazione al **31 maggio 2024** e della relativa attestazione, deve avvenire esclusivamente mediante l'utilizzo dell'applicativo web. Ogni altra modalità utilizzata non sarà ritenuta valida. **L'attestazione degli OIV**, o degli altri organismi o soggetti con funzioni analoghe, **completa della scheda delle verifiche di rilevazione al 31 maggio 2024**, deve essere, inoltre, **pubblicata da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza nella sezione «Amministrazione trasparente» o «Società Trasparente»**, sottosezione di primo livello "**Controlli e rilievi sull'Amministrazione**", sottosezione di secondo livello "**Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe**" - **Attestazioni dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione**". Le associazioni, le fondazioni e gli enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, comma 3, secondo periodo, d.lgs. 33/2013 pubblicano l'attestazione sul proprio sito web dandone specifica evidenza nella home page.

Delibera ANAC n. 213 del 23 aprile 2024

Attività di controllo interno sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione

Il RPCT, successivamente alla pubblicazione dell'attestazione OIV, avrà cura di assumere le iniziative – misure di trasparenza – utili a superare le criticità segnalate dagli OIV ovvero di migliorare la rappresentazione dei dati per renderli più chiari e fruibili.

Gli OIV e gli altri organismi con funzioni analoghe, che hanno evidenziato al 31 maggio 2024 nella scheda di rilevazione – fornita nell'applicativo web - carenze di pubblicazione nella colonna "completezza di contenuto", avranno cura di monitorare le misure di adeguamento agli obblighi di pubblicazione adottate dalle amministrazioni/enti, società, verificando al 30 novembre 2024 il permanere o il superamento delle sole criticità esposte nella citata griglia di rilevazione. I suddetti organismi, a partire dal 2 dicembre 2024, utilizzeranno l'applicativo web fornito dall'Autorità per annotare gli esiti di detto monitoraggio nella specifica scheda, aggiornando i valori attribuiti nella colonna "completezza di contenuto".

Gli OIV e gli altri organismi con funzioni analoghe potranno, inoltre, annotare e dare evidenza dello svolgimento di eventuali verifiche ulteriori rispetto a quelle della colonna "completezza di contenuto" (es. formato aperto, aggiornamento) nella sezione "dati generali" dell'applicativo OIV all'interno del *box* "Esiti emersi da ulteriori verifiche" e darne sintetica esposizione in una propria relazione, da pubblicare a corredo della scheda di monitoraggio.

L'invio ad ANAC della scheda delle verifiche di monitoraggio al 30 novembre 2024 e della relativa attestazione, deve avvenire esclusivamente mediante l'utilizzo dell'applicativo web. Ogni altra modalità utilizzata non sarà ritenuta valida.

Delibera ANAC n. 213 del 23 aprile 2024

L'attestazione degli OIV, o degli altri organismi o soggetti con funzioni analoghe, completa della scheda delle verifiche di monitoraggio, compilata tramite l'applicativo web, deve essere pubblicata a cura del RPCT, entro il 15 gennaio 2025, nella sezione «Amministrazione trasparente» o «Società Trasparente», sottosezione di primo livello "Controlli e rilievi sull'Amministrazione", sottosezione di secondo livello "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe" - Attestazioni dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

L'applicativo OIV fornito dall'Autorità potrà essere utilizzato per la compilazione delle schede di rilevazione e di monitoraggio e la predisposizione delle relative attestazioni, anche oltre le scadenze stabilite nella presente delibera, ai fini dell'adempimento tardivo, di cui sarà data evidenza con la data di attestazione.

L'OIV, o organismo con funzioni analoghe potrà, in aggiunta e in forma libera, chiedere la pubblicazione nella sotto-sezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione" di una relazione integrativa con la motivazione del ritardato adempimento. Sulla base degli esiti di monitoraggio, così acquisiti, nonché del rispetto delle scadenze, **le misure assunte dai RPCT potranno essere oggetto di valutazione da parte di ANAC nell'ambito dell'attività di controllo sull'operato dei RPCT** di cui all'art. 45, co. 2, del dlgs 33/2013 per le conseguenti determinazioni.

Atto del Presidente ANAC del 01.06.2024

Il documento illustra gli obblighi di pubblicazione oggetto di attestazione per le diverse tipologie di enti, pubblici e privati, e fornisce prime indicazioni sulle modalità di predisposizione delle attestazioni da parte degli OIV, o degli organismi con funzioni analoghe; vengono, inoltre, forniti chiarimenti metodologici riferiti alla fase di rilevazione, nell'ottica di un rafforzamento del ruolo dell'OIV o altro soggetto tenuto a rendere l'attestazione degli obblighi di pubblicazione all'interno di ogni amministrazione, e nell'ambito delle **iniziative intese a promuovere la trasparenza pubblica quale principale misura di prevenzione di fenomeni corruttivi e strumento di miglioramento dei processi gestionali e di erogazione dei servizi rivolti al cittadino.**

Nel documento vengono, infine, date prime indicazioni sull'attività di vigilanza che l'Autorità intende effettuare nel corso del 2024 anche sulla base dell'analisi degli esiti delle predette attestazioni e tenuto conto del contesto normativo di riferimento di cui segue breve sintesi.

Atto del Presidente ANAC del 01.06.2024 – *Novità sui controlli*

Attività di controllo interno sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione

Gli OIV e gli altri organismi con funzioni analoghe, che hanno evidenziato al 31 maggio 2024 nella scheda di rilevazione, fornita nell'applicativo web, carenze di pubblicazione nella colonna "completezza di contenuto", **già a partire dal 16 luglio 2024**, potranno utilizzare l'applicativo web fornito dall'Autorità per annotare gli esiti di detto monitoraggio nella specifica scheda, aggiornando i valori attribuiti in fase di rilevazione, alla luce delle iniziative di adeguamento adottate dall'Amministrazione.

A decorrere dal 2024, l'Autorità ha deciso, in fase di monitoraggio, di richiedere agli OIV, o altri organismi con funzioni analoghe, di svolgere le verifiche sugli obblighi oggetto di attestazione prendendo in esame, nella specifica scheda fornita nel servizio web, i medesimi indicatori esaminati in fase di rilevazione, ossia 1) la pubblicazione; 2) la completezza di contenuto 3) la completezza rispetto agli uffici o ai soggetti tenuti; 4) l'aggiornamento; 5) il formato. Ciò al fine di promuovere una progressiva estensione dei controlli interni finalizzati a promuovere efficacemente la diffusione della trasparenza amministrativa.

Elenco delle inadempienze in materia di trasparenza

Nei casi di perdurante inadempienza, ovvero in tutte le situazioni in cui le iniziative di integrazione o adeguamento della sezione "Amministrazione Trasparente" sulle sotto-sezioni oggetto di attestazione non hanno superato, entro il termine del 30 novembre 2024, le criticità o carenze emerse in fase di rilevazione, gli OIV, o altri organismi con funzioni analoghe, elencano nel dettaglio e per ciascuna sotto-sezione, mediante l'utilizzo di una specifica funzione attivata nel servizio web fornito dall'Autorità, i dati, documenti e informazioni per i quali l'Ente non ha provveduto a dare pubblicazione obbligatoria. Alla luce di tale attività, il servizio web consente, a partire dal 2 dicembre 2024, la compilazione e l'estrazione, ai fini del suo successivo utilizzo, di un **documento contenente l'elenco delle inadempienze in materia di trasparenza** (in seguito elenco inadempienze) rilevate nel dettaglio al 30 novembre 2024. L'attestazione degli OIV, o degli altri organismi o soggetti con funzioni analoghe, completa della scheda delle verifiche di monitoraggio e dell'eventuale elenco delle inadempienze, compilate tramite il servizio web fornito dall'Autorità, è pubblicata a cura del RPCT, entro il 15 gennaio 2025, nella sezione «Amministrazione trasparente» o «Società trasparente» nella relativa sotto-sezione.

Attività di controllo sull'operato del RPCT

Sulla base degli esiti di monitoraggio, così acquisiti, nonché del rispetto delle scadenze, **le misure assunte dai RPCT potranno essere oggetto di valutazione da parte di ANAC** nell'ambito dell'attività di controllo sull'operato dei RPCT di cui all'art. 45, comma 2, del dlgs 33/2013 per le conseguenti determinazioni.

Responsabilità inadempienze obblighi oggetto di attestazione

Con l'elenco delle inadempienze, l'OIV, o altro organismo con funzioni analoghe, individua nel dettaglio i dati, documenti ed informazioni delle sotto-sezioni oggetto di attestazione per i quali non è stata data pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 33/2013. L'OIV, o altro organismo con funzioni analoghe, segnala all'organo di indirizzo politico dell'ente e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina, l'elenco delle inadempienze con evidenza dei casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità connesse all'inosservanza. Si richiama, inoltre, l'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 46 del d.lgs. 33/2013 in base alle quali l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Attività di vigilanza svolta dall'ANAC

L'Autorità vigila sull'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente effettuando verifiche, d'ufficio o su segnalazione, sui siti web istituzionali delle amministrazioni, degli enti e delle società tenuti all'applicazione delle disposizioni previste dal d.lgs. 33/2013.

Vigilanza d'ufficio

L'Autorità potrà verificare nei siti web istituzionali di un campione di soggetti tenuti all'applicazione del presente atto l'avvenuta pubblicazione, entro le date previste, del Documento di attestazione, completo della relativa Scheda delle verifiche, dell'OIV o degli altri organismi con funzioni analoghe, ed esaminarne i contenuti confrontandoli con i dati effettivamente pubblicati dagli stessi soggetti ai sensi del d.lgs. 33/2013 e con le indicazioni nel tempo fornite con propri atti e delibere. L'Autorità si riserva, inoltre, di segnalare, ai sensi dell'art. 45 del d.lgs. n. 33/2013, agli organi di indirizzo delle amministrazioni/enti/società interessate i casi di mancata o ritardata attestazione degli obblighi di trasparenza da parte degli OIV o degli altri organismi con funzioni analoghe e altresì le ipotesi in cui la verifica condotta dall'ANAC rilevi una discordanza tra quanto contenuto nelle attestazioni e quanto effettivamente pubblicato nella sezione «Amministrazione trasparente» o «Società trasparente».

Controllo documentale da parte della Guardia di Finanza

All'attività di vigilanza, d'ufficio o su segnalazione, potrà seguire un controllo documentale da parte della Guardia di Finanza diretto a riscontrare l'esattezza e l'accuratezza dei dati attestati dagli OIV, o dagli altri organismi con funzioni analoghe.

Il controllo della Guardia di Finanza è effettuato mediante estrazione di un campione casuale semplice che garantisca imparzialità e le stesse probabilità, per ogni soggetto, di entrare a far parte del campione.

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.

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.

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.

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.*