

Delibera n. 04/2010: Definizione dei requisiti per la nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione (artt. 13, comma 6, lett. g e 14 decreto legislativo n. 150/2009)

PREMESSO

La presente delibera disciplina, ai sensi dell'articolo 13, comma 6, lett. g) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, i requisiti per la nomina, da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance entro il 30 aprile 2010.

Il possesso di tali requisiti e le relative modalità di accertamento degli stessi saranno documentati ai fini dell'acquisizione del parere di questa Commissione, prescritto dall'articolo 14, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2009, dai curricula dei componenti dell'Organismo designati nonché da una relazione motivata in ordine alla scelta degli stessi, con particolare riguardo agli esiti di un colloquio con gli interessati.

L'Organismo, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 150/2009, svolge, all'interno di ciascuna amministrazione, un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione delle strutture e dei dirigenti e nell'adempimento degli obblighi di integrità e trasparenza posti alle amministrazioni.

L'Organismo è infatti individuato dalla legge come uno dei soggetti che concorrono a costituire il Sistema di misurazione e valutazione delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 7, essendo, in primo luogo, chiamato a garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai suoi processi e, di riflesso, a presentare una proposta di valutazione dei dirigenti di vertice.

L'Organismo, tra gli altri compiti, svolge funzioni di monitoraggio del funzionamento del Sistema complessivo della valutazione e della trasparenza, elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso, valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità, secondo le linee guida dettate in materia da questa Commissione ai sensi degli articoli 7, comma 3, e 13, comma 6, lett. b), d) ed e) del decreto legislativo n. 150/2009, la cui corretta applicazione è rimessa alla sua vigilanza e responsabilità.

L'Organismo supporta l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici, favorendone il coordinamento, e nella individuazione delle responsabilità per gli obiettivi medesimi. Contribuisce altresì, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione, all'allineamento dei comportamenti del personale alla missione dell'organizzazione. A tal fine, l'Organismo rende noti al personale gli obiettivi di performance e cura la regolare comunicazione sullo stato di raggiungimento degli stessi.

La Commissione segnala alle amministrazioni l'esigenza di avviare con urgenza il procedimento per la costituzione degli Organismi – considerando anche i tempi per l'acquisizione del parere di questa Commissione – dato che i Servizi di controllo interno, comunque denominati, che gli Organismi sono destinati a sostituire, decadranno a decorrere dal 30 aprile 2010, in forza dell'abrogazione espressa, disposta dall'articolo 30, comma 4, del decreto legislativo n. 150/2009, delle disposizioni di cui all'articolo 6, commi 2 e 3, del decreto legislativo n. 286/1999.

Dal delineato contesto normativo, letto alla luce del ruolo e delle funzioni attribuite agli Organismi di valutazione dalla normativa primaria, discendono due ordini di conseguenze, attinenti rispettivamente alla collocazione dell'Organismo nell'ambito dell'organizzazione di ciascuna amministrazione e alle competenze professionali richieste per coloro che vi fanno parte.

La collocazione, sul piano sistematico, deve essere tale da poter garantire autonomia ed imparzialità di giudizio e, al tempo stesso, assicurare l'effettività e l'autorevolezza istituzionale dell'esercizio delle funzioni. Ciò induce a ritenere, in linea generale e ferma ogni autonoma determinazione rimessa alla potestà organizzatoria dell'amministrazione, che gli Organismi siano posti al di fuori dell'apparato amministrativo in senso stretto, rispetto al quale essi sono chiamati a svolgere i propri compiti in posizione di "indipendenza". Al tempo stesso, effettività e autorevolezza dell'esercizio delle funzioni richiedono una collocazione degli Organismi in stretto collegamento con l'organo di indirizzo politico, ancorché al di fuori degli uffici di diretta collaborazione (come è comprovato dalla durata degli Organismi svincolata da quella del vertice politico).

Va, infine, segnalato che la complessità delle funzioni degli Organismi e, conseguentemente, la pluralità delle competenze professionali richieste fanno assumere rilevanza significativa alla struttura tecnica permanente, quale necessario supporto all'attività dell'Organismo, nella quale assicurare quel carattere multidisciplinare delle professionalità che non può trovare sbocco unicamente nella composizione dell'Organismo.

CONSIDERATO

Nel definire la struttura degli Organismi, le amministrazioni dovranno tener conto di alcuni elementi che si riflettono sui requisiti che dovranno possedere i componenti degli stessi.

- **AMBITO DI APPLICAZIONE** – L'articolo 14 del decreto legislativo n. 150/2009 dispone che ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, si doti di un Organismo indipendente di valutazione della performance. Va tuttavia evidenziato che non tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 – destinatarie della nuova disciplina dettata dal decreto legislativo n. 150/2009 in materia di contrattazione collettiva e comunque chiamate a svolgere, con modalità organizzative proprie, procedure di valutazione delle strutture e del personale – sono tenute ad istituire un Organismo di valutazione che svolga in rapporto diretto con questa Commissione la valutazione annuale della performance organizzativa e individuale ai sensi dell'articolo 7.

Al riguardo, innanzitutto, l'articolo 74, comma 4, ultimo periodo esclude espressamente la costituzione degli Organismi nell'ambito del sistema scolastico e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale.

Altre disposizioni del decreto legislativo, invece, subordinano l'applicazione delle disposizioni del Titolo II e, dunque, anche dell'articolo 14 sulla costituzione degli Organismi di valutazione, all'adozione di discipline speciali di adeguamento e di definizione dei limiti e delle modalità attuative del decreto stesso.

Tra di esse, l'articolo 16 impone alle Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, ed agli enti locali, di procedere all'adeguamento dei rispettivi ordinamenti. Questa Commissione si attiverà inoltre per definire, d'intesa con la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'Anci e l'Upi i protocolli di collaborazione, ai sensi dell'articolo 13, comma 2.

L'articolo 74, comma 3, con riferimento all'organizzazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, richiede l'adozione di uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri con i quali devono essere determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni, anche inderogabili, del decreto legislativo n. 150/2009, precisando che, fino alla data di entrata in vigore di ciascuno di tali decreti, continua ad applicarsi la normativa previgente.

Il comma 4 del medesimo articolo, con riferimento al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca, subordina l'applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del decreto legislativo n. 150/2009 all'adozione di un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, che ne determini i limiti e le modalità di applicazione.

Per quanto riguarda, infine, i rapporti con le Agenzie di valutazione, disposizioni per il raccordo con le attività di questa Commissione saranno stabilite con i provvedimenti di cui all'articolo 13, comma 12.

La presente delibera trova quindi applicazione immediata per le aziende e le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie di cui al decreto legislativo n. 300/1999, con esclusione dell'Agenzia del Demanio, e gli altri enti pubblici nazionali. Costituisce linea guida per l'adeguamento degli ordinamenti di Regioni, enti locali ed amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, da realizzarsi entro il 31 dicembre 2010.

- **ORGANO MONOCRATICO O COLLEGIALE** – La scelta tra organo monocratico o collegiale è, in primo luogo, influenzata dalle dimensioni e dalla complessità della struttura organizzativa. Va, d'altra parte, considerato, che indubbiamente la composizione collegiale consente più agevolmente di assicurare la pluralità delle competenze professionali. A tal fine, per gli enti di ridotte dimensioni e di natura omogenea, una soluzione può essere individuata nella costituzione in forma associata di un organo collegiale, sì da contemperare, anche sotto il profilo delle risorse disponibili, la rilevata esigenza del carattere multidisciplinare delle competenze nonché quella di avvalersi di competenze specifiche di alto profilo con le ridotte dimensioni dei singoli enti che si associano. Per gli stessi motivi, deve essere attentamente considerata la possibilità di condividere, tra enti di ridotte dimensioni, la struttura tecnica di supporto. Viceversa, organizzazioni di grandi dimensioni che abbiano strutture consolidate di programmazione e controllo (per esempio, gli enti previdenziali) potranno valutare, nell'ambito di una complessiva razionalizzazione di queste al fine di evitare duplicazioni organizzative e funzionali, di assegnare alle strutture esistenti anche il ruolo di struttura tecnica di supporto agli Organismi, dotandola comunque della necessaria autonomia e indipendenza.

- **COMPETENZE ESTERNE O INTERNE** – La complessità delle funzioni demandate agli Organismi di valutazione richiedono una buona conoscenza degli assetti organizzativi, delle risorse disponibili e delle funzioni proprie dell'amministrazione e, al tempo stesso, l'esigenza che l'Organismo svolga il proprio ruolo con capacità innovativa, con metodi e standard applicati in organizzazioni (pubbliche o private) strutturate, e in condizione di assoluta autonomia da quella rete di abitudini e prassi che possono essere di ostacolo a un reale processo di innovazione e ad un sistema di misurazione e valutazione imparziale ed efficace. Per questa ragione, si ritiene che una scelta nella composizione dell'organo collegiale, che sia interamente orientata verso l'interno, o, per converso, verso l'esterno dell'amministrazione, sia inadeguata rispetto alle rilevate esigenze; e che, quindi, sia necessario assicurare, nella composizione dell'Organismo, una presenza tratta all'interno dell'amministrazione, specie se si tratti di amministrazioni dove si esercitino funzioni a prevalente contenuto tecnico, e una presenza di esterni particolarmente orientata sulla metodologia e sui

processi di innovazione ovvero in possesso di alta professionalità ed esperienza giuridico-organizzativa, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza, sì da rafforzare l'interlocuzione sia con il vertice politico, sia con l'apparato amministrativo.

- **TIPOLOGIA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI** – È stata già rilevata la necessaria pluralità di competenze professionali che le funzioni demandate agli Organismi di valutazione richiedono. Dovrà in ogni caso essere assicurata, soprattutto nel caso di costituzione di Organismi in forma monocratica, la presenza di quelle professionalità specificamente richieste dalla legge, e in particolare dall'articolo 14, comma 7, del decreto legislativo n. 150/2009, nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale. Il livello di professionalità dovrà essere adeguatamente ponderato in modo da raggiungere un livello di professionalità dell'Organismo nel suo complesso idoneo allo svolgimento delle sue funzioni. Il livello di professionalità complessivo potrà essere completato avendo particolare riguardo alla struttura tecnica permanente il cui responsabile, secondo quanto disposto dall'articolo 14, comma 9 del decreto, deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche. Inoltre è necessario che i componenti conoscano tra le lingue straniere almeno l'inglese, in quanto la maggior parte della letteratura internazionale e dei contatti istituzionali con organismi simili richiedono un buon uso dell'inglese.

- **AREE PER L'ACCERTAMENTO DEI REQUISITI E STRUMENTI PER UNA DECISIONE ADEGUATA** – Dal delineato contesto, la Commissione ritiene di poter individuare tre aree rispetto alle quali le amministrazioni sono tenute alla valutazione dei requisiti che i componenti degli Organismi devono avere. Esse sono le seguenti: l'area delle conoscenze, costituita dalla formazione dell'interessato, nella quale confluisce la valutazione del percorso di studi e di specializzazione; l'area delle esperienze, costituita dal percorso professionale; l'area delle capacità, o competenze specifiche, con la quale s'intende designare 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. L'area delle conoscenze e l'area delle esperienze determinano di fatto l'adeguatezza e corrispondenza del profilo e del background professionale individuato alla mansione assegnata e alla funzione in cui opera; l'area delle capacità include sia le attitudini tecniche sia le attitudini di equilibrio personale indispensabili al ruolo. Infatti, dato il loro ruolo di promotori del cambiamento, i componenti degli Organismi dovranno dimostrare leadership, intesa come capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare. Dovranno anche avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo. Essi saranno chiamati a lavorare in gruppo e a prendere decisioni di rilievo, perciò motivazione, lavoro di gruppo e capacità di risoluzione dei problemi dovranno essere di primo livello. Inoltre, vista l'importanza del lavoro empirico svolto dalle strutture tecniche di supporto, dovranno possedere capacità di analisi, sintesi e diffusione di dati.

Al fine di accertare il possesso e il livello dei requisiti dei candidati, come riferiti alle aree sopra indicate, le amministrazioni potranno fare riferimento, in primo luogo, ai curricula presentati dagli stessi interessati, valutando al riguardo, in relazione alle eventuali specificità proprie di ciascuna amministrazione, se richiedere che gli stessi siano formulati secondo un modello predisposto dall'amministrazione medesima. Sarà utile invitare il candidato a evidenziare un numero limitato di esperienze che egli ritenga particolarmente significative (al fine di evitare la copiosa elencazione di tutte le attività in precedenza svolte dal candidato) anche con riferimento all'organizzazione o alla struttura (pubblica o privata) in cui ha operato, ai risultati individuali e aziendali/di area ottenuti nel

tempo, alle metodologie standard e/o innovative applicate, fornendo una breve nota illustrativa del lavoro svolto, contenente ogni indicazione utile alla valutazione, nonché a esporre gli obiettivi che egli ritenga che l'Organismo debba in concreto avere e le modalità per conseguirli (al fine di valutare la motivazione del candidato e la sua visione del ruolo dell'Organismo e della propria attività nello stesso).

Le peculiarità dell'incarico, peraltro condizionato al possesso dei requisiti previsti dalla legge, dalla presente delibera e da eventuali regole interne all'amministrazione, inducono ad attribuire centrale rilevanza a un colloquio con l'interessato, da parte degli organi cui è demandata la scelta dei componenti, colloquio che consentirà di valutare il livello delle esperienze e, soprattutto, le capacità dell'interessato. Permetterà altresì di evidenziare eventuali esigenze di formazione individuale e di gruppo, rispetto alle quali le amministrazioni potranno sviluppare un appropriato programma di formazione.

Anche degli esiti del colloquio dovrà essere dato conto nell'apposita relazione con la quale l'amministrazione illustrerà il percorso seguito e motiverà la scelta dei componenti dell'Organismo, ai fini dell'acquisizione del parere di questa Commissione prescritto dall'articolo 14, comma 3, del decreto n. 150/2009.

Tutto ciò premesso e considerato

LA COMMISSIONE

ADOTTA

LA SEGUENTE DELIBERAZIONE

1. (Ambito di applicazione) Tutte le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, sono tenute a nominare, entro il 30 aprile 2010, i componenti dell'Organismo di valutazione previo accertamento dei requisiti indicati nella presente deliberazione, salve le eccezioni espressamente previste dagli articoli 16 e 74 del decreto n. 150/2009.

2. (Requisiti generali)

2.1. (Cittadinanza) – Possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea.

2.2. (Età) – L'età dei componenti deve essere tale da assicurare, all'Organismo nel suo complesso in caso di scelta per la forma collegiale, esperienza e capacità di innovazione. Per queste ragioni, l'età media non deve superare i cinquant'anni d'età, dovendosi evitare ad ogni modo uno scostamento dalla media tale da consentire la scelta di componenti privi di una esperienza significativa o alla soglia del collocamento a riposo. A tale riguardo, deve escludersi che possano essere nominati componenti che abbiano superato la soglia dell'età della pensione.

2.3. (Equilibrio di genere) La scelta dei componenti deve essere tale da favorire, anche con riferimento alla struttura tecnica permanente, il rispetto dell'equilibrio di genere.

2.4. (Divieto di nomina) Ai sensi dell'articolo 14, comma 8, del decreto legislativo n. 150/2009, i componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette

organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

2.5. (Interni ed esterni all'amministrazione) Nel caso di organo collegiale, va assicurata la presenza sia di un componente che abbia un'adeguata esperienza maturata all'interno dell'amministrazione interessata, sia di un componente esterno all'amministrazione medesima, in possesso di conoscenze tecniche e capacità motivatamente utili a favorire processi di innovazione all'interno l'amministrazione medesima e di un profilo e background professionale e personale ritenuto adeguato al ruolo (area delle conoscenze, area delle esperienze, area delle capacità o competenze specifiche). Nel caso di organo monocratico, andrà comunque assicurata un'adeguata conoscenza dell'amministrazione interessata e la scelta andrà comunque compensata, quanto alle professionalità occorrenti, all'atto della costituzione della struttura tecnica permanente.

2.6. (Requisito linguistico) Il componente dovrà avere una buona e comprovata conoscenza almeno della lingua inglese. Se di cittadinanza non italiana, dovrà altresì possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.

2.7. (Conoscenze informatiche) Il componente dovrà avere buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software, anche avanzati.

2.8. (Esclusività del rapporto) Nessun componente può appartenere contemporaneamente a più Organismi di valutazione.

3. (Requisiti attinenti all'area delle conoscenze)

3.1. (Titolo di studio) Il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.

3.2. (Tipologia del percorso formativo) E' richiesta la laurea in ingegneria o economia. Per le lauree in discipline diverse è richiesto altresì un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette nonché ai settori dell'organizzazione e del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance. In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza, prevista dal paragrafo 4.1, di almeno sette anni.

3.3. (Titoli valutabili) Sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui al paragrafo 3.2., conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche. Sarà necessario distinguere, ai fini della ponderazione del titolo, tra titoli conseguiti all'esito di un percorso formativo di durata comunque superiore a quella annuale (dottorato di ricerca, master di II livello, corsi di specializzazione) e altri titoli di specializzazione.

3.4. (Studi o stage all'estero) E' valutabile, se afferente alle materie di cui al paragrafo 3.2., un congruo periodo post-universitario di studi o di stage all'estero.

4. (Requisiti attinenti all'area delle esperienze professionali)

4.1. I componenti devono essere in possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della

performance e dei risultati ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa, di almeno cinque anni, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

5. (Requisiti attinenti all'area delle capacità)

5.1. (Capacità) I componenti dovranno possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali. Dato il loro ruolo di promotori del miglioramento, dovranno dimostrare capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, e avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.

5.2. (Accertamento delle capacità) Le predette capacità e competenze specifiche sono accertate oltre che dagli elementi desumibili dal curriculum, nel corso dell'istruttoria finalizzata alla nomina, mediante un colloquio. L'interessato dovrà essere chiamato ad illustrare, in una relazione di accompagnamento al curriculum, le esperienze che ritenga significative anche in relazione ai risultati individuali ed aziendali ottenuti e invitato a esporre l'attività e gli obiettivi che egli ritenga che l'Organismo debba perseguire; tale relazione potrà essere oggetto del predetto colloquio.

6. (Adempimenti procedurali)

6.1. (Richiesta di parere alla Commissione) Ai fini dell'acquisizione del parere prescritto dall'articolo 14, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2009, l'amministrazione è tenuta a trasmettere a questa Commissione i curricula degli interessati nonché una relazione motivata dalla quali risultino le ragioni della scelta con riferimento ai requisiti posti dalla presente deliberazione. La Commissione esprime il proprio parere entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta.

6.2. (Trasparenza) Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. In particolare, dovranno essere pubblicati sui siti istituzionali dell'amministrazione interessata e della Commissione gli atti di nomina dei componenti, i loro curricula ed i compensi, il parere della Commissione e la relativa richiesta con la documentazione allegata.

7. (Norme finali)

7.1. (Richiesta di parere per la prima nomina) In sede di prima applicazione, la richiesta del parere prescritto dall'articolo 14, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2009 deve pervenire alla Commissione entro il 20 marzo 2010.

Roma, 16 febbraio 2010

Il Presidente