

**All. 1**

**REGOLAMENTO  
PER IL FUNZIONAMENTO  
DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE  
(O.I.V.) DELL'ASL VCO**



## **Art. 1 Normativa di riferimento**

La normativa, nazionale e regionale, di riferimento per quanto attiene l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), alla quale si fa rinvio, è la seguente:

- D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009
- D.G.R. n. 25-6944 del 23.12.2013
- D.G.R. n. 25-6992 del 30.12.2013
- Delibera CIVIT n. 4 – 16.2.2010
- Delibera CIVIT n. 4 – 7.3.2012
- Delibera CIVIT n. 6 /2012
- Delibera CIVIT n. 12 – 27.2.2013
- Delibera CIVIT n. 23/2013

## **Art. 2 Oggetto del regolamento**

Come previsto dalla D.G.R. n. 25-6944 del 23.12.2013 l'O.I.V. disciplina le proprie modalità di funzionamento con apposito regolamento, di seguito riportato.

## **Art. 3 Composizione e nomina**

L'art. 14, comma 7, ha stabilito che l'O.I.V. è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale, composto da 3 componenti. La D.G.R. n. 25-6944 del 23.12.2013 ha disposto che l'O.I.V., stante la complessità delle funzioni da esercitare e della struttura organizzativa dell'ASR, ha composizione collegiale, n. 3 componenti, di cui n. 2 esterni e n. 1 interno.

I componenti dell'O.I.V. devono possedere una serie di requisiti: elevata capacità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance, e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche (art. 14, comma 7, Dl.vo n. 150/2009 e delibera Civit n. 12/2013). In particolare ai componenti dell'O.I.V. si richiede il possesso di alcuni requisiti generali nonché di altri requisiti attinenti ad aree specifiche:

- requisiti generali: il componente dell'O.I.V. deve possedere conoscenze informatiche ed almeno della lingua inglese; non può ricoprire cariche politiche o sindacali o comunque non deve avere rivestito tali incarichi nell'ultimo triennio; non può far parte di altri O.I.V. (o Nuclei di Valutazione); non può aver superato il limite di età stabilito dall'ordinamento per il pensionamento di vecchiaia. In ogni caso il componente dell'O.I.V. deve rilasciare formale dichiarazione attestante l'assenza delle situazioni di incompatibilità di cui ai punti 3.5 e 9 della delibera CIVIT n. 12/2013;
- area delle conoscenze: è richiesto il possesso della laurea specialistica in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche o ingegneria gestionale ovvero anche in medicina e chirurgia. Per le lauree in discipline diverse è richiesto inoltre un titolo di studio post universitario attinente, o il possesso di esperienza del tipo specificato al punto successivo della durata di almeno 5 anni;



- area delle esperienze: è richiesta esperienza di almeno 3 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 nel campo giuridico amministrativo; in questo ambito è quindi riconosciuta l'attività di direzione tecnico-sanitaria per almeno tre anni in enti o strutture sanitarie, pubbliche o private;
- area della capacità: sono richieste capacità intellettuali, manageriali, relazionali, comunque da accertare sia attraverso curriculum (accompagnato da una relazione illustrativa delle esperienze svolte), sia attraverso un eventuale colloquio informativo.

Come disposto dalla citata D.G.R. n. 25-6944, per quanto attiene i componenti esterni l'Azienda, al fine di garantire la piena trasparenza delle procedure, individua i candidati all'O.I.V. mediante pubblicazione di specifico avviso di ricerca almeno sul BUR e sul sito internet istituzionale, ed eventualmente anche attraverso altre forme. La domanda di partecipazione alla procedura di nomina deve essere corredata dal curriculum del candidato, da una relazione di accompagnamento, che illustra le esperienze ritenute significative, in relazione al ruolo da svolgere, e dalla dichiarazione attestante l'assenza delle situazioni di incompatibilità di cui punti 3.5 e 9 della delibera CIVIT n. 12/2013. L'Azienda può eventualmente prevedere anche lo svolgimento di un colloquio al fine di acquisire migliori elementi conoscitivi in merito al livello di esperienze ed alle capacità dell'interessato (il colloquio comunque non è finalizzato alla formulazione di una graduatoria).

Il componente interno è scelto dal Direttore Generale fatto salvo il rispetto dei requisiti generali e specifici.

L'azienda, prima dell'adozione dell'atto di nomina dell'O.I.V., invia l'ipotesi di composizione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, corredata della documentazione prescritta ai sensi della delibera CIVIT n. 12/2013, al fine di acquisirne il parere favorevole. Acquisito il parere favorevole l'Azienda provvede a deliberare formalmente la costituzione dell'O.I.V. ed a trasmettere, entro 30 giorni dall'adozione, il relativo provvedimento all'Assessorato Regionale alla Salute.

In fase di prima applicazione, la DGR n. 25-6944 del 23.12.2013 ha stabilito che la costituzione dell'O.I.V. deve avvenire senza nuovi o maggiori oneri per la finanza regionale e che la misura complessiva del compenso, prevista solo per i componenti esterni, e definita nell'atto di nomina, non dovrà, in ogni caso, superare quanto storicamente attribuito ai componenti del Nucleo di Valutazione.



## **Art. 4 Organizzazione**

L'Organismo Indipendente di Valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Direttore Generale.

L'O.I.V. svolge le proprie funzioni in modo collegiale. Le sedute si intendono valide e le decisioni assunte con la maggioranza dei Componenti. Per le decisioni a maggior rilevanza sarà ricercata la totalità della presenza dei componenti e l'unanimità di giudizio.

Di ogni riunione è redatto un verbale, approvato e sottoscritto da tutti i componenti.

Per garantire l'imparzialità dell'attività svolta dall'Organismo il componente interno lascia, temporaneamente, la seduta nel caso si sovrapponga la posizione di valutatore con quella di valutato.

Nell'esercizio dei propri poteri l'O.I.V.: ha accesso alla documentazione aziendale nel rispetto del diritto alla riservatezza di terzi; può richiedere informazioni a tutti i Responsabili delle Strutture aziendali; si avvale del supporto della Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance.

## **Art. 5 Durata incarico**

Come disposto dall'art. 14 del D.L.vo n.150/2009, richiamato dalla DGR n. 25-6944 /2013, la durata dell'incarico di componente dell'O.I.V. è triennale, con possibilità di rinnovo una sola volta.

## **Art. 6 Cessazione di un componente**

In caso di cessazione di un componente dal ruolo di membro dell'O.I.V. il Direttore Generale provvede, tempestivamente, alla nomina di un nuovo componente, nel rispetto della normativa vigente, previo acquisizione del parere da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica.

## **Art. 7 Funzioni**

L'art. 14 del D.L.vo n. 150/2009 ha previsto che ogni amministrazione si dota di un Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, che sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al D.L.vo n. 286 del 30.7.1999, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4 del medesimo articolo. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1, del D.L.gs n. 286/1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico- amministrativo.

In conformità al disposto dall'art. 14 del D.L.vo n. 150/2009, comma 4, richiamato dalla D.G.R. n. 25-6944 /2013, l'O.I.V.:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;



- b) comunica tempestivamente le eventuali criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
- c) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al titolo III, secondo quanto previsto dal D.l.vo n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) la DGR 25-6944 prevede che la competenza di cui al D. Lvo n. 150, punto e, relativa alla proposta della valutazione annuale dei dirigenti di vertice, non viene svolta, stante le caratteristiche istituzionali ed organizzative delle ASR;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
- g) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità di cui al presente titolo;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

L'O.I.V. misura e valuta la performance organizzativa di ciascuna struttura aziendale sulla base degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale, proponendo la valutazione alla Direzione stessa.

L'art. 14 del D.l.vo n. 150/2009 prevede, inoltre, che l'O.I.V., sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (di cui all'art. 13 del D.l.vo n. 150/2009), cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo ed il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione.

## **Art. 8 Valutazione obiettivi**

Per quanto attiene la valutazione degli obiettivi concordati, annualmente, dal Direttore Generale con i Responsabili di strutture complesse aziendali, con il Responsabile della Soc Sitrho, con i Responsabili delle strutture in staff e di supporto alla Direzione Generale, l'O.I.V., a livello operativo, utilizza la reportistica resa a consuntivo da parte della Struttura funzionale Tecnica Permanente per la misurazione della performance, gli appositi indicatori contenuti nelle schede di valutazione rispetto ad obiettivi di qualità o di progetto, e le informazioni ed elaborazioni fornite dai soggetti titolari a detenerle o produrle.

Sulla scorta delle informazioni così ottenute l'O.I.V. valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi effettuando, eventualmente a sorteggio, verifiche dirette rispetto ai dati rilevati ed alla documentazione pervenuta. Nel caso di difformità tra questi ultimi e gli esiti delle verifiche si dovrà verificare lo scostamento riscontrato.



La valutazione finale di risultato è espressa dall'O.I.V. come "percentuale complessiva di raggiungimento", ottenuta effettuando la somma delle percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi moltiplicate per il valore in "peso" rispettivamente assegnato.

La valutazione potrà concludersi in quattro modalità definitive:

<b>1</b>	obiettivo raggiunto
<b>2</b>	obiettivo parzialmente raggiunto (in termini percentuali)
<b>3</b>	obiettivo non raggiunto per cause non imputabili alla struttura, debitamente motivate
<b>4</b>	obiettivo non raggiunto

Gli esiti del controllo vengono trasmessi dalla Segreteria al Direttore Generale che, in base alle risultanze, assume gli atti di competenza.

#### **Art. 9 Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance**

L'O.I.V., per lo svolgimento delle funzioni assegnate dall'art. 14 del D.lvo n. 150/2009, si avvale del supporto della Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance, che la Direzione Generale dovrà costituire in conformità al disposto dell'art. 14, commi 9,10, del D.Lgs n. 150/2009.

La Struttura assicura:

- all'Azienda il necessario supporto metodologico e strumentale allo svolgimento dell'intero ciclo di gestione della performance, alla stesura del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, del Piano della Performance e della Relazione sulla performance.
- all'O.I.V. il necessario supporto per lo svolgimento delle attività di volta in volta richieste.

Tuttavia, i componenti dell'O.I.V., per lo svolgimento delle funzioni assegnate dalla normativa vigente, potranno anche avvalersi, se necessario, della collaborazione di tutte le Strutture aziendali.

#### **Art. 10 Funzioni di segreteria**

Le funzioni di segreteria del Nucleo di Valutazione aziendale sono assicurate dal responsabile dell'U.O. Programmazione dell'ASL VCO, che provvede a svolgere le seguenti attività:

- convocazione e verbalizzazione delle sedute;
- raccordo con la Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance;
- svolgimento dei procedimenti conseguenti alle decisioni assunte dall'Organismo Indipendente di Valutazione;



- trasmissione dei verbali al Direttore Generale per l'adozione dei provvedimenti conseguenti.

### **Art. 11 Disposizioni finali e transitorie**

Il presente regolamento è approvato dal Direttore Generale su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione ed entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione.

Per quanto non previsto nel presente regolamento si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi ed i regolamenti aziendali vigenti su specifiche materie.

**\*\***

