



REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO
SPERIMENTALE DEL PIEMONTE,
LIGURIA E VALLE D'AOSTA

(Approvato con Delibera del Direttore Generale n. 635 del 23.11.2017)

Art. 1 - Oggetto del Regolamento

Il presente regolamento disciplina la composizione, le funzioni e le modalità di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione (in seguito anche O.I.V.) dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta.

Art. 2 - Disposizioni generali

L'O.I.V., previsto all'art. 14 del d.lgs 150/2009 (di seguito Decreto) si configura come l'organismo avente la "funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso)

L'O.I.V. è un ufficio collegiale composto da tre membri.

Ai componenti dell'O.I.V. si chiede il possesso dei requisiti di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e della gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance, nonché l'assenza di situazioni di incompatibilità, così come previsto dalla vigente normativa.

La sua costituzione è assicurata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, quale struttura di coordinamento degli O.I.V., come previsto dall'art. 19, comma 9, Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90.

Non possono essere nominati i dipendenti dell'Istituto o soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano rapporti continuativi con l'Istituto o incarichi o cariche nei tre anni precedenti la designazione.

La durata dell'incarico dei componenti dell'O.I.V. è triennale, con possibilità di rinnovo per una sola volta.

La nomina può essere revocata, con provvedimento motivato del Direttore Generale, per gravi e comprovate inadempienze, per palesi incompetenze, per comportamenti lesivi dell'Azienda e della carica rivestita, per sopravvenuta incompatibilità.

Le funzioni di segreteria (verbalizzazione della seduta, attività istruttoria, elaborazione di documenti, prospetti, ecc...) sono svolte dalla Struttura Tecnica per la Misurazione della Performance.

L'O.I.V. nomina un proprio Presidente tra i componenti dello stesso organismo.

Il Presidente convoca e presiede le riunioni, fissa l'ordine del giorno e ne dirige i lavori. In caso di assenza o impedimento del Presidente, le sue funzioni sono svolte dal componente più anziano di età.

Art. 3 - Competenze

L'Organismo Indipendente di Valutazione in applicazione dell'art.14 del Decreto, del D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, del decreto ministeriale del 2 dicembre 2016, del d.lgs 74 del 25 maggio 2017 e come specificato dal Dipartimento della Funzione Pubblica a cui sono state trasferite le funzioni con decreto legge n. 90 del 24 giugno 2014, art. 19 co. 9,10, svolge in modo indipendente alcune importanti funzioni nel processo di misurazione e valutazione della performance.

Le competenze dell'O.I.V. sono le seguenti:

- a) monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- 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 chiara, sintetica e di immediata comprensione per i cittadini, tenendo conto anche le risultanze delle valutazioni dei cittadini, degli utenti o di altre forme di misurazione;
- d) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione e di distribuzione dei premi;
- e) proporre, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del decreto, all'organo di vertice, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del decreto;
- f) misurare e valutare la performance di ciascuna struttura dell'Ente come stabilito dall'art. 7, comma 2, lettera a del decreto;
- g) definire il Sistema di Valutazione della Performance come stabilito dall'art. 30, comma 3, del decreto;
- h) promuovere attività in tema di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione così come previsto dall'art. 1 della Legge 190/2012, modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (FOIA) nonché agli indirizzi espressi in materia da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione (di seguito anche A.N.AC.)

A tal fine:

- verifica e valuta, annualmente, sotto il profilo gestionale, i comportamenti espressi dai Dirigenti di Struttura Complessa o di Struttura Semplice di Staff ai fini della realizzazione degli obiettivi, della corretta ed economica gestione delle risorse, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa della corretta osservanza delle disposizioni e delle direttive impartite.

L'esito positivo della valutazione costituisce presupposto essenziale per l'attribuzione ai Dirigenti di Struttura Complessa o di Struttura Semplice di Staff della retribuzione di risultato, con riguardo all'anno della verifica, così come l'esito negativo ne è motivo di perdita, in tutto o in parte, secondo le modalità definite dalle disposizioni regionali ed aziendali.

L'attività di valutazione concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, alla formazione delle valutazioni da attuarsi all'atto del conferimento, della conferma o della revoca degli incarichi dirigenziali.

a) Criteri e modalità di valutazione

L'attività di valutazione, al fine di evitare ogni possibile disparità di giudizio, deve ispirarsi a criteri di obiettività, trasparenza, comprensibilità, uniformità, partecipazione, condivisione e deve tenere conto:

- del peso strategico degli obiettivi assegnati, rispetto agli indirizzi generali dell'Istituto;

- del contesto organizzativo e gestionale in cui viene esercitato il ruolo del dirigente e del personale in genere;
- delle risorse umane, finanziarie e strumentali messe a disposizione, delle difficoltà operative e degli eventi non prevedibili.

b) Fasi del processo di valutazione

Il processo di valutazione si sviluppa attraverso:

- predisposizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- partecipazione alla fase preliminare di individuazione degli obiettivi da parte del Direttore Generale;
- presa d'atto ed analisi delle schede annuali di assegnazione degli obiettivi predisposte dal Direttore Generale;
- determinazione dei parametri di riscontro del controllo;
- evidenziazione, di norma con cadenza semestrale, dell'andamento e delle criticità emerse nel perseguimento degli obiettivi assegnati;
- comunicazione delle stesse ai Dirigenti e supporto ai predetti per l'attivazione di azioni correttive;
- relazione semestrale al Direttore Generale sui risultati dell'attività del nucleo;
- contraddittorio, in caso di valutazioni negative e prima di procedere alla assunzione delle proposte definitive, con i dirigenti interessati, anche assistiti da persona di loro fiducia, in merito alle cause del mancato o parziale conseguimento degli obiettivi o di scostamento dai parametri ed indici di rendimento ed acquisizione delle loro controdeduzioni scritte;
- elaborazione delle proposte finali di valutazione e trasmissione delle stesse al Direttore Generale ai fini dell'assunzione dei provvedimenti definitivi;
- validazione della Relazione sulla performance

c) Attività in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione

- promozione e attestazione dell'avvenuta pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti oggetto di specifici obblighi di trasparenza ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009 e dell'art. 44 del d.lgs. n. 33/2013;
- verifica la corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione istituita ai sensi dell'articolo 13 del decreto legislativo 150 del 2009 (A.N.AC.);
- viene consultato per l'approvazione dei documenti dove richiesto dalla normativa.

Art. 4 – Struttura Tecnica Permanente

L'Organismo Indipendente di Valutazione si avvale, per lo svolgimento delle funzioni assegnate, del supporto della Struttura Permanente per la misurazione della performance, come previsto ai commi 9 e 10 dell'art. 14 del Decreto.

La Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance, individuata dal Direttore Generale con proprio atto deliberativo, è chiamata a:

- svolgere un ruolo di "interfaccia tecnica" tra l'O.I.V. e i dirigenti nell'ambito del processo di misurazione e valutazione, interagendo con le diverse unità organizzative e, in particolare, con quelle coinvolte nella pianificazione strategica e operativa, nella programmazione economico-finanziaria e nei controlli interni;
- assicurare 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;
- coadiuvare i soggetti coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance nello svolgimento delle loro attività;
- curare i rapporti fra l'Azienda ed i Componenti dell'O.I.V. e svolge la funzione di segreteria dell'Organismo, ne verbalizza le sedute, costituisce e conserva l'archivio.

Art. 5 – Organizzazione e funzionamento

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

Le convocazioni delle sedute sono comunicate ai componenti tramite posta elettronica con un preavviso di almeno cinque giorni o di 24 ore in caso di urgenza.

Ogni componente può presentare una richiesta di riunione specificando gli argomenti da inserire nell'ordine del giorno.

La richiesta di riunione dell'O.I.V. può essere formulata dal Direttore Generale dell'Azienda o dal Presidente. Nel caso non fosse individuata la figura del Presidente, la richiesta di riunione può essere richiesta da tutti i componenti dell'O.I.V.

Le sedute sono valide se presenti almeno due componenti dell'O.I.V..

L'Organismo Indipendente di Valutazione svolge il proprio compito in modo collegiale e la responsabilità degli atti compiuti è solidale tra tutti i componenti. Nelle votazioni su una decisione, se si verifica la parità fra i voti espressi, prevale il voto espresso dal Presidente o di chi presiede la seduta.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha diritto di accesso a tutti gli atti e i documenti, di tutti i sistemi informativi e a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione utili per l'espletamento delle proprie funzioni; ha inoltre facoltà di richiedere, oralmente o in forma scritta, informazioni a tutti gli uffici ed alle articolazioni organizzative dell'Azienda.

I Dirigenti dell'Azienda sono tenuti a fornire all'O.I.V. ogni informazione d'ufficio richiesta nei tempi di volta in volta stabiliti.

Le sedute dell'O.I.V. non sono pubbliche, tuttavia esso può procedere ad audizioni di dipendenti.

Dei lavori svolti dall'O.I.V. in ciascuna seduta viene dato conto in apposito verbale sottoscritto da tutti i partecipanti, nella medesima seduta o in quella successiva. Ciascun componente può far risultare a verbale la propria posizione e le proprie osservazioni in merito alle decisioni assunte.

Gli originali dei verbali sono conservati presso l'ufficio della Struttura Tecnica per la misurazione della performance.

I provvedimenti dell'O.I.V. hanno carattere obbligatorio, ma non vincolante rispetto alle decisioni definitive del Direttore Generale, che può discostarsene, motivandone le ragioni.

Art. 6 – Cessazione di un componente

In caso di cessazione dal ruolo di componente dell'O.I.V., il Direttore Generale provvede tempestivamente alla nomina del nuovo componente con le modalità previste dalla vigente normativa.

Nell'intervallo di tempo tra la decadenza di un componente e la nomina del sostituto, l'O.I.V. rimane in funzione ed espleta regolarmente la propria attività. I componenti nominati in sostituzione di quelli cessati anticipatamente, rimangono in carica per il periodo residuale di durata dell'O.I.V.

Art. 7 – Compensi

Ai componenti esterni dell'O.I.V. compete un compenso lordo definito annualmente dal Direttore Generale per ogni accesso giornaliero più IVA ed altri incombenti di legge se dovuti, oltre al rimborso delle spese vive sostenute debitamente documentate.

Art. 8 – Disposizioni finali e transitorie

Il presente regolamento viene adottato con specifico atto deliberativo.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni di legge, le direttive nazionali e regionali emanate da Organismi competenti per legge, i contratti collettivi, i regolamenti aziendali di organizzazione, di contabilità e quelli vigenti in specifiche materie oggetto di trattazione.

Il presente regolamento potrà essere modificato e/o integrato su autonoma iniziativa dell'O.I.V. o su proposta del Direttore Generale, acquisito il parere favorevole dell'O.I.V. in caso di innovazioni normative, o sulla scorta delle esperienze maturate nel corso della sua applicazione.

Riferimenti normativi:

- D.Lgs. n. 286 del 30.07.1999;
- D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001;
- D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009;
- D.Lgs. n. 33 del 14.3.2013;
- D.G.R. N. 25-6944 del 23.12.2013;
- Delibera Civit (ora ANAC) n. 1 del 2012
- Delibera Civit (ora ANAC) n. 12 del 2013;
- Decisione ANAC – Seduta 11.06.2014;
- Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90
- D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105
- Decreto ministeriale 2 dicembre 2016
- D.lgs 74 del 25.05.2017
- <https://performance.gov.it/organismi-indipendenti-valutazione>