



REGOLAMENTO RELATIVO ALL'ISTITUZIONE
DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE

Organismo Indipendente di Valutazione della performance

Art. 1

Istituzione

1. Il presente regolamento disciplina le modalità organizzative e gestionali dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance di seguito indicato con la sigla O.I.V., istituito ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

2. Le disposizioni contenute nel presente regolamento sono parte integrante del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

Art. 2

Compiti dell' O.I.V.

1. L'attività dell'O.I.V. si esplica nelle seguenti forme:

a) collabora con l'ente al fine di rendere operativi i principi cui si ispira il Titolo II del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;

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

c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Presidente e al Consiglio di amministrazione;

d) valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

e) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

f) propone al Consiglio di amministrazione la valutazione annuale del Direttore generale e dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dell'indennità di risultato e le premialità previste dalla legge o dal vigente CCNL, tenendo conto del grado di raggiungimento dei risultati e del comportamento organizzativo tenuto;

g) monitora e controlla la valutazione delle prestazioni e del comportamento organizzativo che i dirigenti devono effettuare nei confronti del personale loro sottoposto;

h) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

i) provvede alla misurazione e valutazione delle performance della struttura consortile nel suo complesso in conformità al disposto degli artt. 3, comma 2, ed art. 7, comma 2, del D.Lgs 150/200;

f) individua le modalità della valutazione del Direttore generale e dei dirigenti e del personale, da sottoporre al Consiglio di amministrazione per l'approvazione.

Art. 3

Composizione

1. La composizione dell'O.I.V. è monocratica.

2. La composizione dell'O.I.V. deve garantire il possesso di una elevata professionalità nei campi del diritto del lavoro, della pianificazione e controllo di gestione, e della misurazione e valutazione delle performance delle strutture e del personale.

3. Il componente unico dell'O.I.V. deve, inoltre, avere capacità di *leadership*, intesa come capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diverse modalità di lavoro, nonché una appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.

4. Il Presidente del Consorzio, con propria determinazione, nomina il componente unico dell'O.I.V., previa acquisizione e valutazione di curricula professionali comprovanti il possesso dei necessari requisiti richiesti.

5. Il componente dell'O.I.V. deve essere in possesso di laurea specialistica o quadriennale, in giurisprudenza, economia, ingegneria gestionale o in altro corso di laurea correlato alla funzione da ricoprire.



Viene richiesta una esperienza di almeno cinque anni nello svolgimento di compiti di controllo, organizzazione o gestione del personale.

6. Il componente dell'O.I.V. non deve, inoltre, né rivestire né avere rivestito incarichi in partiti politici e in organizzazioni sindacali negli ultimi tre anni né nello stesso periodo devono avere avuto incarichi di collaborazione con tali soggetti.

7. Il componente dell'O.I.V. dura in carica tre anni e non può essere sostituito prima della scadenza, salvo dimissioni o gravi contrasti.

8. Al componente dell'O.I.V. è riconosciuto un compenso annuo omnicomprendivo al lordo delle ritenute di legge e nel rispetto delle disposizioni vigenti.

Art. 4

Funzioni di supporto dell'O.I.V.

1. Il Consiglio di amministrazione, sentito il Direttore generale, nell'ambito della dotazione organica dell'ente, individua le unità di personale che dovranno assicurare funzioni di supporto al componente unico dell'O.I.V.

Art. 5

Modalità di controllo e parametri valutativi

1. L'O.I.V. propone, annualmente, le modalità del monitoraggio e di controllo delle *performance*, i parametri dell'analisi e della valutazione delle prestazioni dirigenziali, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di amministrazione.

2. La determinazione delle modalità procedurali, dei parametri e degli indicatori di cui al comma 1 è compiuta attraverso apposito confronto da condursi con i Dirigenti destinatari del processo valutativo, dei quali deve ricercarsi il maggior grado di collaboratività e condivisione in materia.

Art. 6

Flussi d'informazione e circolazione dei dati di gestione

1. L'O.I.V. ha accesso ad ogni dato, informazione e documento in possesso dell'ente, nel rispetto della normativa vigente per la tutela dei dati personali, e può disporre, o compiere direttamente, accertamenti ispettivi. I dirigenti sono tenuti a fornire, senza ritardo, i dati, le informazioni, il materiale e la documentazione richiesta dall'O.I.V..

2. In ogni caso, e fermi restando gli adempimenti informativi espressamente previsti dalla legge, dai regolamenti, dalla contrattazione collettiva, nazionale, decentrata ed integrativa, nonché dal presente atto disciplinatorio, è fatto obbligo ai dirigenti delle strutture di provvedere alla costante, completa, tempestiva e puntuale informazione dell'O.I.V., in merito agli atti della propria gestione di maggior rilievo, sia interno che esterno, ovvero utili, comunque, a consentire il compiuto controllo e l'esauritiva valutazione della loro attività gestionale.

Art. 7

Esiti dell'attività di controllo interno

1. I risultati finali del controllo e le valutazioni a consuntivo quali operati dall'O.I.V. sono trasmessi al Consiglio di amministrazione per la successiva applicazione del sistema premiale o, in caso di apprezzamento negativo, delle misure sanzionatorie previste dalle disposizioni di legge e negoziali collettive nel tempo in vigore.

Art. 8

Retribuzione di risultato

1. Il Direttore generale e i dirigenti delle strutture che, a consuntivo delle attività assolte, conseguano un giudizio complessivamente positivo, formulato conformemente ai parametri di valutazione ed agli indicatori quali-quantitativi definiti dall'O.I.V. ed approvati dal Consiglio di amministrazione, hanno diritto di conseguire la retribuzione di risultato eventualmente prevista, ai sensi delle norme di legge e contrattuali collettive nel tempo in vigore.

2. La retribuzione di risultato è attribuita nel rigoroso rispetto degli eventuali limiti di spesa complessivamente previsti e definiti dalla legge e dalla negoziazione collettiva nazionale.

