



DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO N° : **701** **25 GIU. 2015**

**DIREZIONE GENERALE**

**OGGETTO:** Adozione Regolamento di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione ( OIV).

MARUCCI ROSA **RESPONSABILE ANTICORRUZIONE**  
 L'Estensore Delibera CS 222/2014  
**Dott. Paolo Pezzato**

**Parere del Direttore Amministrativo :** **Drssa Daniela Donetti**  
 FAVOREVOLE  NON FAVOREVOLE  
 Firma (con motivazioni allegate al presente atto)  
 Data **25 GIU. 2015**

**Parere del Direttore Sanitario :** **Dr. Antonio Bray**  
 FAVOREVOLE  NON FAVOREVOLE  
 Firma (con motivazioni allegate al presente atto)  
 Data **25 GIU. 2015**

*Il funzionario addetto al controllo di budget con la sottoscrizione del presente atto, attesta che lo stesso non comporta scostamenti sfavorevoli rispetto al budget economico.*

Voce del conto economico su cui si imposta la spesa : \_\_\_\_\_ **AUSL VITERBO**  
 Visto del Funzionario addetto al controllo di budget : \_\_\_\_\_ **IL DIRETTORE F.F.**  
 Firma **ECONOMIA & FINANZE**  
 Data \_\_\_\_\_ (Dott.ssa Annunziata Minopoli)

*Il Dirigente sottoscrivendo il presente provvedimento, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, ai sensi dell'art. 1 della L. n° 20/1994 e ss.mm.ii. assumendone di conseguenza la relativa responsabilità, ex art. 4, comma 2, L. 165/2001, nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità, di efficacia di pubblicità, di imparzialità e trasparenza di cui all'art. 1, comma 1°, L. n° 241/1990, come modificato dalla L. n° 15/2005.*

**Responsabile del procedimento :** Firma   
 Data **IL DIRETTORE**  
**Il Dirigente :** Firma \_\_\_\_\_  
 Data **25.06.15** **U.O.C. ACQUISIZIONE E GESTIONE**  
**GIURIDICO-ECONOMICA**  
**DELLE RISORSE UMANE**  
**(Drssa Francesca GUBIOTTI)**

Atto Soggetto al controllo della Corte dei Conti | |

**REGIONE LAZIO  
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE VITERBO**

**OGGETTO: Adozione Regolamento di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione ( OIV).**

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

Premesso che con deliberazione n. 489 del 19.6.2014 è stato costituito l'Organismo Indipendente di valutazione di questa Azienda;

Ravvisata la necessità di procedere alla regolamentazione delle modalità operative e dei rapporti tra il suddetto Organismo e l'Azienda, mediante l'approvazione di un apposito Regolamento di Funzionamento dell'OIV;

Visti

Il Decreto legislativo 150/2009  
Il Decreto Legislativo 502/1992 e ss.mm.ii.;  
la Legge Regionale 10/2006  
le deliberazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ( ex Civit)

Vista la bozza di Regolamento predisposta;

Con il parere favorevole del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo;

**DELIBERA**

Per i motivi indicati nella premessa che si intendono integralmente richiamati:

- a- Di approvare il Regolamento di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione ( OIV), allegato alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale.
- b- Di pubblicare detto Regolamento sul proprio sito internet istituzionale

La presente Deliberazione sarà pubblicata all'Albo dell'Azienda nei modi previsti dall'art.31 della L.R. 45/96.

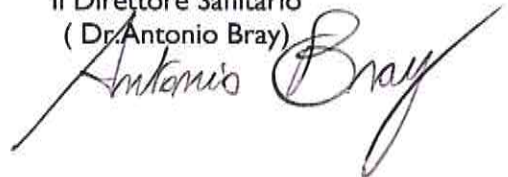
Il Direttore Amm.vo  
(Dr. Daniela Donetti)



Il Commissario Straordinario  
(Dr. Luigi Macchitella)



Il Direttore Sanitario  
( Dr. Antonio Bray)



**Azienda Sanitaria Locale VITERBO**

**REGOLAMENTO**

**Organismo Indipendente di valutazione**

**DISCIPLINARE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

## **Premessa**

1. Tale soggetto collegiale possiede le caratteristiche di indipendenza richieste ai soggetti preposti alle funzioni di valutazione delle performance organizzative ed individuali. Il rapporto con la direzione aziendale è caratterizzato da trasparenza e lealtà istituzionale, così come quello con gli organismi collegiali diversi (Consiglio dei sanitari, Collegio di direzione strategica, Comitato etico, altri Comitati o Commissioni) caratterizzando si per autonomia e costante ricerca di collaborazione. A tal fine l'OIV, collegialmente e tramite il suo Presidente, agisce nella forma amministrativa della proposta, della segnalazione e della decisione, sia nei riguardi degli organi (DG e Collegio sindacale) o degli altri livelli aziendali.

2. L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) è stato istituito nel rispetto della Legge Regionale n.1 approvata il 23 Febbraio 2011, di recepimento del D.Lgs 150/2009. L'art. 14 del medesimo D.Lgs. prevede i compiti dell'Organismo. Esso riferisce direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo (DG).

3. Il presente documento costituisce apposita declinazione regolamentare del funzionamento dell'OIV nel rispetto delle peculiarità dell' Azienda Sanitaria Locale di Viterbo.

## **Art.1 Funzioni**

1. L'Organismo indipendente di valutazione della performance assolve alle funzioni di cui alla vigente normativa. Nominato da parte della Direzione Aziendale, l'OIV della ASL di Viterbo non è titolare di compiti e di attribuzioni gestionali, ma, nell'ambito dei "controlli interni", sovrintende al funzionamento del sistema di misura e valutazione della performance. Inoltre l'OIV:

- a) monitora le attività concernenti il sistema aziendale di misura e valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, alla Regione di appartenenza e, su apposito protocollo, anche alla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs. 150/09 e s.m.i.;
- c) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo di tutte le forme di premialità invalse nella ASL di Viterbo, in attuazione dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, nel pieno rispetto dei regolamenti interni dell'amministrazione e del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs. 150/2009, propone alla Direzione generale la valutazione annuale dei dirigenti di struttura di vertice dell'Azienda, individuati nei Direttori di Dipartimento, di Distretto e di Area amministrativa..
- f) L'OIV si costituisce in funzione di collegio di conciliazione per la valutazione di seconda istanza per ciò che concerne la capacità gestionale/manageriale e di apporto alla produttività quando richiesto dal dirigente valutato in caso di valutazione di 1° istanza non condivisa dallo stesso.
- g) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti meritocratici predisposti secondo gli indirizzi forniti dalla Regione in coerenza con le indicazioni della Commissione nazionale ANAC (ex CIVIT);
- h) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- i) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

2. L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'art.13 del D.Lgs. 150/09 e s.m.i., cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

## **Art.2 Modalità di funzionamento**

1. In forme concordate con la direzione strategica aziendale, l'OIV della ASL di Viterbo programma la propria attività

ed il numero delle sedute che indicativamente è stabilito in un minimo di 12 riunioni all'anno.

2. L'OIV definisce preventivamente i criteri generali che utilizzerà nelle specifiche attività di competenza unitamente alle modalità di condurre le istruttorie tecniche da parte della Unità di supporto di cui all'articolo successivo. In accordo con la direzione aziendale, procede anche a verifiche intermedie del raggiungimento degli obiettivi strategici di cui al Piano della performance e degli obiettivi specifici attribuiti alle strutture autonome ovvero alla valutazione della performance organizzativa dei singoli centri di responsabilità (CdR). Nel caso di gravi inadempienze riscontrate in corso d'esercizio, l'OIV è attivabile in via anticipata per l'attività di valutazione di seconda istanza e di garanzia nei riguardi delle eventuali parti in causa (attività di conciliazione).

2. Il programma di attività dell'OIV è modificato in relazione alle esigenze ed agli orientamenti comunicati tempestivamente dalla direzione aziendale. Al presidente dell'OIV compete la guida della discussione sui punti all'ordine del giorno.

3. L'OIV, nello svolgimento della propria attività, è convocato dal presidente nel rispetto del regolamento formalmente adottato dall'amministrazione ed opera sempre e comunque in termini collegiali, assistito da un ufficio di segreteria. Le sedute sono considerate valide se vi partecipa la maggioranza dei suoi componenti e, a documentazione dei lavori, sono redatti appositi verbali a cura del segretario, anche in riferimento alle determinazioni finali che, di volta in volta, il Collegio andrà ad assumere.

### **Art.3 Unità di supporto**

1. In base al dettato del comma 9 del citato art. 14 del D.Lgs 150/2009, presso l'Organismo Indipendente di Valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.

2. Il responsabile della struttura tecnica permanente possiede una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.

3. Per garantire l'omogeneità - nel tempo e nello spazio - delle verifiche e valutazioni effettuate, l'OIV utilizza le informazioni (report) provenienti dal Sistema Informativo e Statistico (SIS), nonché dal servizio di Pianificazione e controllo, avendo anche titolo ad accedere a tutta la documentazione disponibile e, se necessario, a chiedere relazioni scritte e informazioni nei confronti delle diverse strutture organizzative dell'Azienda.

4. Il lavoro di specifica competenza dell'OIV, come detto sopra, è basato sulla reportistica routinaria; ove necessari, altresì, la struttura di supporto svolge compiti istruttori elaborando per tempo le informazioni che l'attività di verifica e valutazione dovesse richiedere, seguendo le determinazioni assunte da parte del collegio riunito in seduta ufficiale.

### **Art. 4 Processo di valutazione della performance organizzativa ed individuale ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato e della produttività collettiva.**

a. Gli obiettivi generali e specifici assegnati dalla direzione aziendale alle Macrostrutture (Dipartimenti, Distretti, Aree amministrative) e, a loro volta, da queste alle strutture organizzative autonome (Unità operative, ovvero CdR), vengono perseguiti dalle relative equipe omogenee (personale dirigente e del comparto) sotto la guida dei relativi dirigenti responsabili di struttura, secondo i Piani di budget annualmente negoziati nel Piano annuale della performance.

b. Il processo di valutazione della performance dell'OIV segue un preciso iter operativo:

1. la direzione aziendale, concluso il processo di budget, presenta all'esame dell'OIV tutti i Piani operativi per la debita presa d'atto;

2. l'OIV, se lo ritiene necessario, assume le informazioni di contesto relative alle specifiche realtà in esame attraverso la documentazione risultante dal processo di budget, riservandosi la possibilità di chiedere informazioni aggiuntive se ritenute utili all'attività di verifica di propria competenza;

3. l'OIV, in accordo con la direzione aziendale, acquisisce già in fase preventiva le informazioni specifiche relative

al piano della performance, al fine di apprezzarne gli aspetti connessi alla fattibilità dello stesso, nonché i livelli di rischio, le coerenze programmatiche, organizzative, gestionali e temporali;

4. l'OIV, inoltre, prende atto dei "criteri" e degli strumenti operativi (flussi informativi, report di sintesi, etc.) adottati per il monitoraggio ufficiale da parte delle strutture di Pianificazione e controllo, Sistema informativo e statistico, tali da consentire la successiva verifica dell'andamento reale di tutti i Piani operativi negoziati nell'esercizio in esame;
5. l'OIV, nei tempi tecnici necessari all'istruttoria da parte dell'Unità di supporto, propone alla direzione aziendale, con proprio motivato parere, le valutazioni in ordine al raggiungimento complessivo degli obiettivi inseriti in ciascun Piano operativo dei dirigenti di vertice, individuati nei Direttori di Dipartimento, di Distretto e di Area amministrativa, proponendo allo stesso la corrispondente performance organizzativa espressa in percentuale (%).

#### **Art.5 campi di azione dell'OIV nei confronti dei dirigenti**

a. Con riferimento alla normativa vigente il collegio OIV ha il compito di:

1. fornire alla direzione generale la proposta concernente la verifica dei risultati raggiunti dalle strutture di vertice, individuati nei Direttori di Dipartimento, di Distretto e di Area amministrativa, rispetto agli obiettivi attribuiti ai dirigenti stessi (Ciclo della performance), così come risulta dai Piani Operativi annuali presentati e concordati.
2. trasmettere alla direzione generale e, tramite gli Uffici preposti, ai Collegi Tecnici formalmente costituiti in azienda, tutti gli elementi fondamentali in proprio possesso concernente le capacità gestionali-manageriali dimostrate ed i risultati conseguiti (verifica) dai dirigenti di struttura nell'espletamento delle funzioni loro attribuite.

b. In relazione al primo punto, l'OIV opera le verifiche di competenza e propone la "valutazione della performance" (% del risultato atteso) tenendo conto degli obiettivi programmatici di livello aziendale, nonché degli obiettivi specifici assegnati ai responsabili delle strutture ivi indicate nel corso della annuale negoziazione del budget, formalizzata nel pieno rispetto della metodologia aziendale (Ciclo della performance) predisposta per il monitoraggio dei risultati in funzione del grado di conseguimento dei risultati attesi.

c. A tal fine, l'OIV recepisce ed analizza le risultanze, acquisendo in allegato le relazioni finali e le osservazioni dei dirigenti di vertice.

d. L'OIV, tramite la struttura di supporto a ciò preposta, trasmette al direttore generale copia dei verbali di interesse, con allegate le note di commento e relazioni tecniche fornite dalla struttura di supporto e/o dal dirigente interessato.

701

25 GIU. 2015

DELIBERAZIONE N°..... del .....  
composta di n. 3.....pagine , frontespizio compresi e retro, e di n. 4.... allegati

25 GIU. 2015

Publicato all'Albo Pretorio dell'Azienda U.S.L. il : .....  
dove rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi.

Viterbo, li 25 GIU. 2015

L' INCARICATO OO.CC. UFFICIO  
DELIBERE



25 GIU. 2015

Trasmessa al Collegio Sindacale il : .....

Viterbo, li 25 GIU. 2015

L' INCARICATO OO.CC. UFFICIO  
DELIBERE

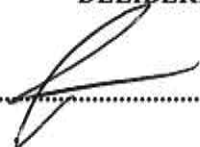


09 LUG. 2015

La presente deliberazione diventerà ESECUTIVA il : .....

Viterbo, li 25 GIU. 2015

L' INCARICATO OO.CC. UFFICIO  
DELIBERE



Viterbo, li 25 GIU. 2015

IL DIRETTORE U.O.C. AFFARI  
GENERALI  
Drssa Francesca Gubiotti

