

AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA CAREGGI

PROVVEDIMENTO DEL DIRETTORE GENERALE

n° 69 del 5/2/2014

Oggetto:

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.). APPROVAZIONE DEL
REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE E IL FUNZIONAMENTO DELL'O.I.V.
AZIENDALE.**

PROPOSTA N° **55**

IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

PUBBLICAZIONE PER ESTRATTO

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: SIG.RA G. CECCARELLI

PROPONENTE: U.O. B2E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

IL DIRIGENTE : DOTT. PAOLO CORDIOLI

VISTO IL RESPONSABILE DI AREA

DA INVIARE A :

COLLEGIO SINDACALE

ESTAV CENTRO

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FIRENZE

GIUNTA REGIONALE

DA TRASMETTERE A:

A1 STAFF DIREZIONE AZIENDALE

B DIRETTORE AMMINISTRATIVO

B2E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

C DIRETTORE SANITARIO

PUBBLICATO DAL 5/2/2014

ESECUTIVO DAL 21/2/2014

AL 20/2/2014

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamato il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 100 del 31.05.2013 Azienda Ospedaliero – Universitaria Careggi. Nomina del Direttore Generale.

Visto il D.Lgs. 150 del 27.10.2009, attuativo degli artt. da 2 a 7 della Legge 04.03.2009, n. 15, che operando una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ai Titoli II e III ha dettato disposizioni concernenti la misurazione, la valutazione e la trasparenza della performance e la valorizzazione del merito dei dipendenti;

Considerato che il suddetto D.Lgs., all'art. 14 ha stabilito la costituzione presso ogni azienda o ente della pubblica amministrazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), in sostituzione del Nucleo di Valutazione, ovvero di altri organismi con funzioni analoghe eventualmente costituiti ai sensi dell'art. 10, comma 4 del D.Lgs. 286/1999, quale soggetto preposto a sovrintendere e monitorare, garantendo la correttezza dell'intero processo, il sistema di misurazione e di valutazione annuale dei risultati e a promuovere, attestare e garantire l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

Ricordato che, nell'ambito della anzidetta normativa, l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi con provvedimento n. 556 del 24.07.2013, modificato per la sostituzione di un componente, con provvedimento n. 637 del 20.09.2013, ha provveduto a costituire, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 e delle linee di indirizzo regionali, l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) aziendale;

Preso atto dei compiti demandati al suddetto Organismo dalle disposizioni normative nazionali e regionali;

Dato atto che l'Organismo Indipendente di Valutazione si è insediato in Azienda a decorrere dal 01.08.2013;



Visto l'art. 30 dell'Atto Aziendale, il quale stabilisce che il funzionamento dell'organismo di valutazione è definito con apposito regolamento aziendale;

Ravvisato pertanto, in considerazione anche della complessità delle attività attribuite all'O.I.V., di procedere nella definizione di una procedura volta a disciplinare l'organizzazione, il funzionamento e i compiti dello stesso, in conformità delle norme legislative più sopra richiamate e delle linee di indirizzo regionale intervenute con deliberazione della G.R. n. 465 del 28.05.2012, mediante l'adozione di un regolamento;

Visto il Regolamento Generale di Organizzazione, adottato con deliberazione n° 226 del 19.2.1999, come modificato dalla deliberazione n° 617 del 7.5.1999;

Preso atto delle attestazioni e verifiche effettuate e rese disponibili dal dirigente proponente;

Con i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ciascuno per quanto di rispettiva competenza;

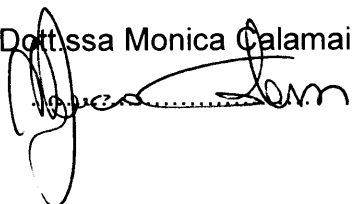
Visti:

- la Legge Regionale 24 febbraio 2005, n. 40 e s.m.i.;
- l'Atto Aziendale di cui al provvedimento del Direttore Generale n. 116 del 27/03/2007 e s.m.i.;

D I S P O N E

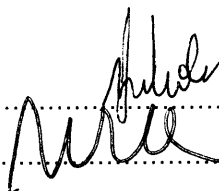
Per quanto esposto in premessa:

- 1) di approvare l'allegato Regolamento per l'organizzazione e il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) aziendale, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) di inviare copia del presente provvedimento al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 42, comma 2, della L.R.T. n° 40 del 24 febbraio 2005.

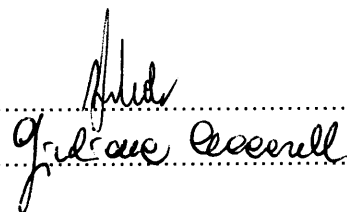
Il Direttore Generale
Dott.ssa Monica Calamai


Per parere:

Il Direttore Amministrativo dott. Paolo Cordioli
Il Direttore Sanitario dott.ssa Maria Teresa Mechi



Il Dirigente proponente dott. Paolo Cordioli.....
Il responsabile del procedimento Giuliana Ceccarelli





SOMMARIO

1 INTRODUZIONE	2
2 SCOPO	2
3 RIFERIMENTI NORMATIVI	2
4 DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	3
5 REGOLAMENTO	3
ARTICOLO 1 - COMPOSIZIONE	3
ARTICOLO 2 – MODALITÀ' DI NOMINA, DURATA IN CARICA, REVOCA	3
ARTICOLO 3 - COMPITI E FUNZIONI	4
ARTICOLO 4 - FUNZIONAMENTO	5
ARTICOLO 5 - PREROGATIVE	6
ARTICOLO 6 – DISPOSIZIONE DI RINVIO	6
ARTICOLO 7 - ENTRATA IN VIGORE	6

	NOME	FUNZIONE	DATA	FIRMA
REDAZIONE	Giuliana Ceccarelli	Coll.re Amm.vo Prof.le	23.01.2014	<i>Giuliana Ceccarelli</i>
VERIFICA	Aurelio Pellirone	U.O. Accreditamento Qualità e M.C.	23.01.2014	<i>Aurelio Pellirone</i>
APPROVAZIONE	Paolo Cordioli	Direttore Amministrativo	27.01.2014	<i>Paolo Cordioli</i>
	Maria Teresa Mechi	Direttore Sanitario	31.01.2014	<i>Maria Teresa Mechi</i>



1 INTRODUZIONE

Il presente Regolamento disciplina, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 150 del 27.10.2009, i compiti e le funzioni, le attività e il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione aziendale

2 SCOPO

Scopo del Regolamento è l'ottimizzazione del percorso della misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale, della valorizzazione delle competenze professionali, tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, anche a garanzia dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

3 RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.Lgs. 286/1999 "Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'art. 11 della Legge 15 marzo 1995, n. 59"
- D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- CC.NN.LL. 8.6.2000 Aree della dirigenza (la valutazione era, peraltro, già stata introdotta dal contratto del 1996) e 3.11.2005 Aree della dirigenza, che hanno individuato le diverse tipologie di valutazione e le sue ricadute sul rapporto di lavoro
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- Legge Regionale Toscana n. 67 del 30.12.2010, che in attuazione dell'art. 31, comma 2 del D.Lgs. 150/2009, detta disposizioni in materia di valutazione del personale del S.S.R.
- Linee di indirizzo Regionali in attuazione della Legge Regionale n. 67/2010 in materia di valutazione del personale del S.N.R. (fasce di merito e organismi di valutazione), adottate con delibera della Giunta, n. 465 del 28.5.2012
- Legge n. 190/2012 "Disposizioni urgenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"



- D. Lgs. n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni".

4 DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

O.I.V.: Organismo Indipendente di Valutazione.

5 REGOLAMENTO

ARTICOLO 1 - COMPOSIZIONE

L'O.I.V. è un organo collegiale costituito da tre membri esterni all'Azienda, in possesso di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione delle prestazioni e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. L'individuazione dei soggetti tiene conto di quanto previsto dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la parità uomo-donna sul lavoro".

ARTICOLO 2 – MODALITÀ' DI NOMINA, DURATA IN CARICA, REVOCA

L'O.I.V. è nominato con Provvedimento del Direttore Generale, previo accertamento dei titoli attestanti la professionalità, le competenze possedute e l'esperienza maturata sulla base dei curricula. Tra tutti i componenti, il Direttore Generale designa il Presidente. Tutti gli atti del procedimento di nomina, i curricula e i compensi corrisposti ai componenti dell'Organismo dovranno essere pubblicati sul sito istituzionale dell'Azienda.

L'O.I.V. dura in carica tre anni e può essere rinnovato una sola volta e per lo stesso periodo, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa. Alla scadenza dell'incarico si applicano le norme inerenti la prorogatio degli organi amministrativi.

Il Direttore Generale può revocare, in qualsiasi momento, con provvedimento motivato, l'incarico di ciascun componente dell'O.I.V., nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti in contrasto con il ruolo assegnato. In caso di sostituzione nel corso di durata dell'incarico, la nomina riguarderà il periodo residuo alla scadenza del triennio. In caso di dimissioni presentate da componenti dell'Organismo deve essere garantito un preavviso di almeno trenta giorni; i nuovi componenti saranno nominati entro il termine dei successivi trenta giorni. A



seguito di cessazione delle funzioni, per dimissioni o altra causa e a seguito di nomina in corso d'anno, il compenso è liquidato in rapporto di frazione di anno in cui l'attività è stata resa.

ARTICOLO 3 - COMPITI E FUNZIONI

L'O.I.V. sostituisce, ai sensi dell'art. 14, comma 2, del D. Lgs. 150/2009, il Nucleo di Valutazione ed opera in posizione di autonomia e indipendenza, sia rispetto agli organi di governo sia rispetto ai responsabili di gestione.

In particolare l'O.I.V.:

- Collabora alla predisposizione ed aggiornamento del sistema di valutazione della performance dell'organizzazione e dei dipendenti dell'area dirigenziale e del comparto;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, della trasparenza e integrità dei controlli interni, comunicando tempestivamente al Direttore Generale le eventuali criticità riscontrate, ed elabora una relazione annuale sullo stato del sistema di valutazione;
- valida la relazione sulla performance, ovvero la relazione dei risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate in sede di negoziazione di budget, rilevando gli eventuali scostamenti,
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti secondo quanto previsto dalle normative vigenti, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi aziendali, dai regolamenti interni dell'Azienda, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- è responsabile della corretta applicazione del sistema di valutazione;
- supporta la Direzione Generale per la verifica e la valutazione annuale dei risultati di gestione dei Direttori di struttura complessa e dei Responsabili di struttura semplice firmatari di scheda di budget, anche ai fini della retribuzione di risultato;
- promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- svolge la funzione di organismo di valutazione di seconda istanza relativamente al procedimento di valutazione dell'apporto individuale dei dipendenti, sia dell'area dirigenziale che di comparto, alla realizzazione degli obiettivi aziendali;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione di pari opportunità;



- cura la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare il livello di benessere organizzativo del personale dipendente, il grado di condivisione del sistema di valutazione, la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale;
- stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.

L'Organismo Indipendente di Valutazione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, attinenti la valutazione della performance organizzativa e individuale, valuta i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, ed in particolare:

- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione e nel settore della trasparenza amministrativa;
- tiene conto dell'attività svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza ed integrità e dai dirigenti ai fini della retribuzione di produttività/di risultato;
- esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento adottato dall'Amministrazione.

ARTICOLO 4 - FUNZIONAMENTO

L'O.I.V. svolge la sua attività operando sia in modo collegiale ovvero attraverso le prestazioni d'opera intellettuale rese dai singoli componenti alternativamente, anche mediante elaborazioni/approfondimenti in remoto. L'Organismo si riunisce almeno una volta ogni trimestre su convocazione del presidente, che ne fissa l'ordine del giorno. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di tutti e tre i componenti e le relative decisioni sono assunte a maggioranza. Eccezionalmente può riunirsi alla presenza di due dei tre componenti, in tal caso è necessaria la presenza del presidente; in caso di reiterata assenza dei componenti per tre volte consecutive senza giustificato motivo, il presidente, ovvero il componente più anziano di età se l'assenza riguarda il presidente, comunica la circostanza al Direttore Generale per l'avvio del procedimento di revoca.

Le riunioni dell'O.I.V. non sono pubbliche: ad ogni seduta viene redatto un verbale. Per lo svolgimento delle sue attività si avvale di apposito personale amministrativo che cura le operazioni di convocazione, la redazione dei verbali delle riunioni e la custodia dell'archivio, individuato dal Direttore Generale.

L'Organismo si avvale del supporto tecnico – operativo delle strutture afferenti allo Staff della Direzione Generale: Area Politiche del personale e Area Programmazione, monitoraggio e riorganizzazione, e al Dipartimento Amministrativo, che costituiscono la specifica struttura tecnica



permanente, il collegamento con tali strutture è garantito dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario.

L'O.I.V. individua modalità di collegamento, coordinamento, scambio di dati ed informazioni con il Collegio Sindacale e, ove necessario, si confronta e rapporta sullo stato di realizzazione degli obiettivi e sull'andamento dell'azione amministrativa dell'Azienda.

ARTICOLO 5 - PREROGATIVE

L'O.I.V. svolge la propria attività nei locali messi a disposizione dall'Azienda e ha diritto di accedere a tutte le informative attinenti all'organizzazione e alla gestione aziendale.

Può disporre la convocazione dei dirigenti o acquisire documenti ed atti aventi rilevanza in ordine agli argomenti sottoposti ad esame nonché disporre o effettuare ispezioni ed accertamenti diretti, oltre che su mandato della Direzione Generale.

ARTICOLO 6 – DISPOSIZIONE DI RINVIO

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.

ARTICOLO 7 - ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore contestualmente all'esecutività del provvedimento di sua approvazione.