

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLE REGIONI LAZIO E TOSCANA

**REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO
INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE ISTITUITO PRESSO L'ISTITUTO
ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLE REGIONI LAZIO E
TOSCANA**

Art. 1. Oggetto

Il presente regolamento disciplina, in applicazione delle norme contrattuali vigenti nonché del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i., le modalità di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (d'ora in avanti OIV) dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Regioni Lazio e Toscana (d'ora in avanti Istituto).

Art. 2 Definizioni

Ai fini del Regolamento si applicano le seguenti definizioni:

- ♦ Dirigente di struttura complessa: dirigente responsabile di una struttura che sia stata classificata "complessa" nell'organizzazione dell'Istituto.
- ♦ Dirigente di struttura semplice: dirigente responsabile di una articolazione dell'organizzazione aziendale, quale ad esempio un Laboratorio, che sia stata classificata "semplice".
- ♦ Centro di Responsabilità (CdR): livello organizzativo corrispondente ad un preciso Responsabile di struttura dotata di autonomia di gestione delle risorse.
- ♦ Personale non dirigente titolare di una "posizione organizzativa" a norma del vigente CCNL del Comparto.

Art. 3 Principi generali

Ai sensi delle norme vigenti, l'Istituto è impegnato ad assicurare elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi resi per realizzare la missione conferitagli dalle programmazioni nazionale e regionali.

A tale scopo la *governance* dell'Istituto è impostata su meccanismi operativi di pianificazione, coerenti con le linee di indirizzo fornite dal Consiglio di Amministrazione, di pianificazione operativa (*budget*) e controllo di gestione che consentano la valutazione della *performance* in relazione a costi, rendimenti e risultati delle attività riferite ai servizi ed alle prestazioni.

La misurazione e valutazione della *performance* è quindi riferita al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali opportunamente correlati alla soddisfazione finale dei bisogni della collettività e del bacino d'utenza di riferimento.



relazione al mandato conferito al Direttore Generale da parte delle Regioni Lazio e Toscana.

La misurazione e valutazione della *performance* di ciascun Centro di Responsabilità (CdR) tiene conto della prestazione organizzativa e di prestazioni individuali e costituisce il presupposto per misurare e valutare gli apporti specifici dei dirigenti e dell'altro personale dipendente impegnato nelle strutture.

La valutazione della *performance* individuale, ossia la "valorizzazione differenziale" del personale dipendente dell'Istituto è esplicitata nel Contratto Collettivo Integrativo stipulato con le OO.SS. aziendali.

Art. 4 Il processo di valutazione

Nel processo di valutazione intervengono:

a) la Direzione aziendale che

- ◆ esercita le funzioni di indirizzo politico-amministrativo costituente la base del controllo strategico ed operativo dell'Istituto (*Ciclo annuale della performance*) che discende dal *Piano della performance triennale*, di norma correlato col bilancio di previsione triennale e successivamente dettagliato nel budget annuale di ciascuna struttura in forma coerente col bilancio annuale di previsione;
- ◆ concluso il processo di *budget*, presenta all'esame dell'OIV tutti i piani operativi per la debita validazione;
- ◆ adotta il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale, secondo le previsioni legislative e contrattuali vigenti;
- ◆ verifica il conseguimento degli obiettivi operativi e strategici, avvalendosi delle analisi semestrali effettuate dall'OIV sulla base dell'attività istruttoria svolta dalla Struttura Tecnica di Supporto (STP), anche al fine di riorientare, in caso di necessità, i programmi operativi;
- ◆ definisce il programma per la trasparenza e l'integrità dell'Istituto;

b) i dirigenti di struttura, se titolari di CdR autonomo, che

- ◆ negoziano con la Direzione aziendale gli obiettivi e sono responsabili dei risultati conseguiti dalla struttura cui sono preposti;
- ◆ negoziano il budget;
- ◆ effettuano la valutazione permanente del personale assegnato e procedono alla *Valorizzazione differenziale* del personale;

c) l'Organismo Indipendente di Valutazione, che

- ◆ collabora nella stesura e valida il Sistema di misura e Valutazione della Performance;
- ◆ partecipa al processo valutativo di 2^a istanza per quanto attiene alle capacità gestionali sia dei dirigenti che del personale non dirigente "Titolare" delle PP.OO.



- ♦ valida le relazioni semestrali redatte dalla Struttura Tecnica Permanente (STP) da trasmettere alla direzione aziendale per l'adozione dei successivi adempimenti;
- ♦ valuta i risultati delle indagini sul livello di benessere organizzativo.

Art. 5 Organismo indipendente di valutazione (OIV)

L' OIV ha sede presso la Direzione dell'Istituto ed opera in regime di autonomia, riferendo le proprie valutazioni alla Direzione generale e alle altre istituzioni secondo le disposizioni di legge vigenti.

L'OIV è coadiuvato nell'esercizio delle proprie funzioni dalla Struttura Tecnica Permanente (STP), costituita da professionalità appartenenti all'Ufficio di Staff Controllo di Gestione e alla Direzione Amministrativa Gestione Risorse Umane.

All'OIV, per il tramite della Struttura Tecnica Permanente, è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascuna struttura presente nell'Istituto.

L'OIV espleta le proprie attività in modo continuativo, operando sempre in forma collegiale, tramite sedute da tenere in una delle sedi dell'Istituto o mediante elaborazioni e approfondimenti in remoto, ai soli fini istruttori delle proprie decisioni. Il numero delle riunioni collegiali è calibrato sulle esigenze derivanti dal presente Regolamento ed eventualmente su quelle di carattere straordinario richieste dalla Direzione dell'Istituto.

All'atto della nomina dell'OIV è individuato un Coordinatore al quale compete la convocazione dell'Organismo, anche su richiesta motivata di un nonchè la guida della discussione sui punti all'ordine del giorno delle riunioni, delle quali sarà redatto processo verbale a documentazione dei lavori svolti. Il personale che partecipa ai lavori dell'OIV è tenuto all'assoluta riservatezza sulle informazioni di cui viene a conoscenza per ragioni di ufficio. In caso di assenza o impedimento del Coordinatore ne svolge le funzioni il componente più anziano di età. Le sedute collegiali sono valide con la partecipazione almeno di due componenti.

Art. 6 Attività dell'OIV nei confronti dei dirigenti

L'OIV ha il compito di fornire alla Direzione aziendale la valutazione finale concernente la verifica dei risultati raggiunti dalle strutture classificate come Centri di Responsabilità nonché valutazione di seconda istanza dirigenti di struttura complessa e semplice.

A tal fine sono utilizzati gli elementi di valutazione espressi in prima istanza dal diretto superiore del valutato, attraverso l'apposita scheda facente parte integrante del Regolamento specifico varato dall'azienda.

Per adempiere a tale compito, a cadenza annuale l'OIV è chiamato a svolgere la valutazione in qualità di soggetto che deve tradurre la "proposta" di 1^a istanza del



direttore della struttura, in un giudizio definitivo o di 2^a istanza, che si assume esclusivamente come positivo o negativo;

Art. 7 Attività dell'OIV nei riguardi dei titolari delle posizioni organizzative del personale non dirigente.

L'OIV provvede alla valutazione dei titolari di incarico di posizione organizzativa. A tal fine, sono utilizzati gli elementi di valutazione dettati in 1^a istanza dal diretto superiore attraverso l'apposita scheda facente parte integrante del Regolamento specifico adottato dall'Istituto.

A cadenza annuale l'OIV è chiamato a svolgere questa valutazione in qualità di soggetto che deve tradurre la "proposta" di 1^a istanza in un giudizio definitivo, esclusivamente positivo o negativo, da rimettere alla Direzione aziendale.

Art. 8 Compiti dell'OIV in tema di trasparenza ed integrità

Stante il disposto dell'articolo 14, comma 4, lettere f) e g) del D. Lgs. 150/2009, che considera l'OIV quale soggetto che "promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità", sarà compito di detto Organismo esercitare un'attività di impulso in materia di trasparenza e di attestazione degli obblighi relativi alla pubblicazione dei dati. A tal fine l'OIV è chiamato a svolgere nel corso dell'anno un'attività di *audit* sul processo di elaborazione ed attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, attestando annualmente l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati.

Art. 9 Disposizioni finali

L'intero ciclo di gestione della *performance*, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato nel sito *internet* dell'Istituto.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento, si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi e i regolamenti di organizzazione, di contabilità e quelli vigenti nelle specifiche materie.

