

## **REGOLAMENTO DI COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ASL DI LECCE**

### **Art. 1 - Oggetto**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di costituzione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della ASL Lecce, di seguito denominato più brevemente O.I.V. .

### **Art. 2 - Istituzione**

1. L'Azienda ASL Lecce, con delibera aziendale, istituisce l'O.I.V. che riferisce direttamente alla Direzione Strategica.

### **Art. 3 - Sede, composizione, nomina e formazione**

1. L'O.I.V. ha sede presso l' Azienda ASL Lecce, con sede legale in Via Miglietta, n. 5.
2. E' costituito da tre componenti, di cui uno con funzioni di presidente, la cui nomina viene effettuata dal Direttore Generale in conformità alla normativa vigente in materia attraverso la valutazione dei *curricula* dei professionisti candidati, tra gli iscritti in apposito Elenco nazionale dei componenti degli O.I.V. , tenuto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
3. I componenti dell'O.I.V. durano in carica tre anni. Il mandato può essere rinnovato alla scadenza solo per il triennio successivo, secondo le modalità previste dalla normativa.
4. I componenti dell'O.I.V. sono altresì tenuti a rispettare gli obblighi di aggiornamento professionale e formazione continua con le modalità definite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

### **Art. 4 - Incompatibilità - Cause ostative alla nomina e all'esercizio delle funzioni**

1. I componenti dell'O.I.V. non possono essere nominati tra i dipendenti della ASL di Lecce o tra i soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, ovvero abbiano rivestito simili incarichi o cariche o abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
2. In linea con quanto previsto dal punto 3.5 della delibera CIVIT n. 12/2013 e dal D. Lgs. n. 39/2013, non possono essere nominati componenti dell'O.I.V. coloro che si trovino in una di queste situazioni:
  - a) siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo del libro II del Codice Penale;
  - b) si trovino, nei confronti dell'Azienda, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, di coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
  - c) abbiano riportato, durante la carriera, una sanzione disciplinare superiore alla censura;

- d) siano Magistrati o Avvocati dello Stato che svolgano le funzioni nello stesso ambito territoriale o distrettuale in cui opera l'Amministrazione presso cui deve essere costituito l'O.I.V. ;
- e) abbiano svolto non episodicamente attività di consulenza in favore o contro l'Azienda;
- f) abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con Dirigenti in servizio nell'Azienda o con il vertice politico amministrativo o, comunque, con l'Organo di indirizzo politico amministrativo;
- g) siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'O.I.V, prima della scadenza del mandato;
- h) siano componenti del Collegio sindacale presso la ASL di Lecce.

## **Art. 5 - Compiti**

### 1. L'O.I.V. svolge i seguenti compiti:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici dell'amministrazione;
- b) comunica le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo e amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, al Dipartimento della Funzione Pubblica e all'ANAC;
- c) valida la Relazione sulla *performance*, a condizione che sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli utenti finali, assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla *Performance*, la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PIAO aziendale, sotto-sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" e quelli indicati nei documenti di programmazione strategico - gestionale e nel Piano della *performance*, nella specifica sottosezione dello stesso PIAO, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- 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) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla normativa nazionale e regionale di riferimento in tema di misurazione e valutazione della *performance*;
- g) formula un parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*;
- h) è chiamato ad esprimersi, in seconda istanza, su esplicita richiesta del dirigente valutato, sulla valutazione effettuata in prima istanza dal dirigente sovraordinato;

- i) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 "Disposizioni in materia di Trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni" e ss.mm.ii.;
- j) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

#### **Art. 6 – Accesso ai documenti amministrativi**

1. Per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, ai componenti dell'Organismo è garantito l'accesso a tutti gli atti, i documenti e i sistemi informativi in possesso della ASL di Lecce, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali.
2. I componenti dell'O.I.V. sono tenuti a mantenere il segreto e a non dare informazioni e/o notizie a terzi di quanto siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle attività dell'organismo.

#### **Art. 7 - Indennità e rimborso spese sostenute**

1. A ciascuno dei componenti dell'O.I.V. è attribuita un'indennità annua lorda nella misura prevista dall'art. 14, comma 3, della Legge della Regione Puglia n.32/2001 e ss.mm.ii., da quantificarsi nella delibera di nomina.
2. A seguito di cessazione dalle funzioni, per dimissioni, per sopraggiunta incompatibilità o altra causa nonché a seguito di nomina in corso di anno, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui il servizio è stato reso.
3. Ai componenti dell'O.I.V. sono riconosciute le eventuali spese di vitto, se opportunamente documentate, e di viaggio, queste ultime riconosciute esclusivamente in caso di distanza chilometrica pari o superiore a 100 km tra la sede dell'Azienda e la dimora abituale del componente O.I.V. , sia in caso di utilizzo di mezzo proprio che di mezzi pubblici.
4. Le spese di vitto sono riconosciute per un limite massimo di € 22,00 per accesso giornaliero effettuato e verbalizzato. Non sono rimborsabili i costi per bevande, gelati, caffè, e simili, consumati fuori dai pasti, né eventuali spese effettuate nei supermercati o attraverso il frigobar dell'albergo.
5. L'entità del rimborso delle spese di viaggio per utilizzo del mezzo proprio è calcolata secondo i criteri fissati dall'art. 11, comma 7, della L.R. n. 1 del 04.01.2011, che riconosce un rimborso forfettario pari a 0,25 € per km, assumendo come base di calcolo la distanza chilometrica tra la sede dell'Azienda e la dimora abituale del componente O.I.V., per ogni accesso effettuato e verbalizzato, in corrispondenza del mese in cui è stata utilizzata l'auto.
6. L'Azienda non si assume oneri riferiti a multe e contravvenzioni per infrazioni elevate a carico del componente O.I.V. alla guida del proprio mezzo.
7. In caso di utilizzo dei mezzi pubblici, saranno rimborsate spese di viaggio per i seguenti mezzi di trasporto:
  - treno, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe;

- aereo, nei limiti della classe economica.

### **Art. 8 - Struttura Tecnica Permanente di supporto**

1. Ai sensi dell'art. 14, commi 9 e 10, del D.Lgs. n. 150/2009, l'O.I.V. si avvale della Struttura Tecnica Permanente (S.T.P.) per la misurazione della performance, all'uopo individuata dall'Azienda, senza nuovi e maggiori oneri e dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle proprie funzioni, alle dirette dipendenze della Direzione Strategica, che:
  - a) assicura il necessario supporto metodologico e strumentale allo svolgimento dell'intero Ciclo di gestione della Performance e all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P.);
  - b) supporta l'O.I.V. nella gestione dei contenuti di programmazione, monitoraggio, verifica e rendicontazione dei diversi livelli di Performance;
  - c) esercita le ulteriori funzioni previste dai regolamenti e normative specifiche.
2. I componenti della S.T.P. posseggono specifiche competenze e professionalità con riferimento all'assetto organizzativo aziendale e all'offerta dei servizi all'utenza, nonché in materia di misurazione e valutazione della Performance.
3. Per lo svolgimento delle funzioni e compiti, i componenti della S.T.P. sono individuati tra i Responsabili o loro delegati delle seguenti Strutture aziendali: U.O.C. Controllo di Gestione, Area Gestione del Personale, Dipartimento Farmaceutico, Dipartimento di Prevenzione, Dipartimento Assistenza Territoriale, Dipartimento Direzioni Mediche, U.O.C. Statistica ed Epidemiologia, Ufficio Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Direzione Amministrativa, Direzione Sanitaria.
4. Il Direttore della U.O.C. Controllo di Gestione assume le funzioni di coordinamento della S.T.P..
5. L'espletamento delle funzioni di segreteria della S.T.P. è assicurato dall'Azienda con l'individuazione di personale dedicato.

### **Art. 9 – Attività ordinarie e straordinarie dell'O.I.V.**

1. Le convocazioni dell'O.I.V. sono effettuate su indicazione del Presidente o di un componente da egli delegato e devono contenere l'ordine del giorno. Le stesse convocazioni sono valide anche se inoltrate per via telematica.
2. L'O.I.V. è validamente riunito quando tutti i componenti siano stati regolarmente convocati e quando sia presente la maggioranza degli stessi.
3. Le decisioni dell'O.I.V. sono adottate collegialmente, a maggioranza ove non vi sia unanimità di valutazione. Nel caso in cui siano presenti due componenti su tre, e non vi sia unanimità di valutazione, prevale il voto del Presidente o, se assente, del componente facente funzioni dello stesso.
4. Le riunioni dell'O.I.V. possono avvenire in presenza fisica o con collegamento in remoto – previo congruo preavviso - di uno o più membri tramite qualsiasi mezzo tecnologico che consenta la loro partecipazione ai lavori della seduta da luoghi diversi rispetto alla sede

dell'Azienda, con accorgimenti tecnico – logistici che garantiscano la riservatezza della seduta stessa. Ai partecipanti da remoto deve essere garantita la visione e lo scambio del materiale e dei documenti relativi agli argomenti previsti dall'ordine del giorno, l'espressione del diritto di voto e la possibilità di approvare il verbale. Il materiale e/o i documenti devono essere trasmessi preventivamente o contestualmente alla seduta in modalità telematica mediante l'uso di posta elettronica, ordinaria o certificata, o altri strumenti di condivisione.

5. Nel corso delle riunioni possono essere discussi argomenti non previsti nell'ordine del giorno, in caso di urgenza ed in accordo tra tutti i presenti.
6. In caso di assenza o impedimento, le funzioni del Presidente sono esercitate dal componente più anziano di età.
7. Ogni componente dell'O.I.V. svolge le attività di competenza in piena autonomia, nei giorni e negli orari individuati dal Presidente e concordati con gli altri componenti dell'O.I.V. .

#### **Art. 10 - Cessazione per dimissione, decadenza e revoca**

1. In caso di dimissioni presentate da un componente dell'O.I.V., deve essere garantito un preavviso di almeno trenta giorni.
2. La nomina di componente O.I.V. può essere revocata con provvedimento motivato del Direttore Generale nei seguenti casi:
  - sopravvenuta incompatibilità per il verificarsi dei casi previsti all'art. 4 del presente Regolamento;
  - gravi inosservanze dei doveri inerenti l'espletamento dell'incarico;
  - sopravvenuti obblighi derivanti dalla normativa in materia;
  - mancata presentazione alla seduta di insediamento dell'O.I.V. , regolarmente convocato;
  - assenza ad almeno tre riunioni consecutive dell'O.I.V. senza adeguate giustificazioni/ motivazioni ovvero per assenze ricorrenti che non consentono di garantire gli adempimenti e il corretto svolgimento dei compiti dell'organo collegiale di cui all'art. 5 del presente Regolamento;
  - venir meno dei requisiti di cui all'art. 3, comma 4, del presente Regolamento, ovvero in caso di decadenza o cancellazione dall'Elenco Nazionale ovvero in caso di mancato rinnovo dall'Elenco Nazionale.
3. Con provvedimento motivato del Direttore Generale si procede alla sostituzione del componente dimissionario, revocato o decaduto entro il termine dei successivi trenta giorni. Il componente subentrante dovrà prendere atto delle operazioni in corso. I componenti nominati in sostituzione di altri cessati anticipatamente dall'incarico permangono comunque in carica per il periodo residuale di durata dell'O.I.V. , fatta salva la possibilità di rinnovo.

#### **Art. 11- Pubblicità e verbalizzazione**

1. Le riunioni dell'O.I.V. non sono pubbliche e dei relativi lavori viene redatto verbale a cura della Segreteria. Il verbale è approvato seduta stante o nella seduta successiva e trasmesso, a cura della Segreteria, alla Direzione Generale e ad altri eventuali destinatari individuati dall'O.I.V. a seconda degli argomenti.
2. Le disposizioni relative all'accesso ai documenti amministrativi di cui alla legge n. 241/90 si applicano anche alle attività di valutazione.

## **Art. 12 - Regole di comportamento**

1. Il componente dell'O.I.V. è tenuto a osservare le seguenti disposizioni:
  - a) l'attività svolta a contatto con la struttura deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve, quindi, interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale e operativa della struttura stessa;
  - b) i risultati, le raccomandazioni d'intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta devono essere indirizzate alla Direzione Strategica;
  - c) deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'ASL di Lecce, sull'attività svolta.

## **Art. 13 - Disposizioni finali e transitorie**

1. 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.
2. Il presente regolamento sostituisce ogni precedente regolamentazione o disposizione vigente nell'ASL Lecce e potrà essere modificato, rettificato e/o integrato in adeguamento a sopravvenute normative nazionali e regionali emanate in materia, nonché in ragione di sopravvenute esigenze aziendali.

## **Art. 14 - Entrata in vigore e pubblicazione**

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione della deliberazione di approvazione del medesimo, sostituendo ogni precedente regolamentazione aziendale in materia, ed è pubblicato sul sito *web* aziendale, nella sezione "Albo Pretorio - Regolamenti".