



**REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO  
DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI  
VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE  
DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI  
RILIEVO NAZIONALE  
SANTOBONO - PAUSILIPON**

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

Il presente regolamento disciplina, ai sensi D.lgs. 150/2009, le modalità di costituzione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, di seguito sinteticamente indicato anche "OIV".

### **Art. 2 – Nomina, composizione e sede**

L'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale Santobono Pausilipon istituisce l'OIV nel rispetto della normativa vigente. L'OIV è costituito da tre componenti dotati di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati. Tali componenti devono dichiarare l'assenza di situazioni di incompatibilità con la nomina, secondo le disposizioni di legge nazionale e regionale. I tre componenti sono nominati tra i soggetti iscritti da almeno sei mesi nell'Elenco Nazionale di cui all'art 1 del D.M del 2 dicembre 2016 n. 105 e s.m.i., la nomina viene effettuata dal Direttore Generale attraverso previa procedura comparativa dei candidati. L'incarico di Presidente può essere affidato ai soggetti in possesso dei requisiti previsti dall'art.7, comma 6, D.M. 6 agosto 2020.

L'OIV ha sede presso l'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale Santobono Pausilipon - via della Croce Rossa 8 - Napoli.

### **Art. 3 – Compiti e responsabilità**

L'OIV valuta, sotto il profilo gestionale, l'effettiva attuazione, da parte delle strutture aziendali, delle scelte contenute negli atti di indirizzo strategico in termini di congruenza tra obiettivi prefissati e risultati ottenuti.

L'OIV assolve a tutti i compiti previsti dall'art. 14 comma 2 del D.Lgs. 150/2009, unitamente a quelli definiti dalla normativa nazionale e regionale e/o, identificati dalle specifiche deliberazioni della CIVIT e successivamente dell'ANAC e della Presidenza del Consiglio- Dipartimento della Funzione Pubblica e, in particolare:

1. svolge attività di controllo strategico per verificare l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed altri atti di indirizzo politico (art. 6, comma 1, decreto legislativo n. 286/1999) e riferisce direttamente al Direttore Generale;
2. monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

3. comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Direttore Generale nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica e alla Commissione di cui all'art. 13;
4. valida la Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione; la validazione positiva è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti del personale;
5. garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
6. propone al Direttore Generale la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato;
7. è responsabile della corretta applicazione del sistema di valutazione;
8. promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità con riferimento alle disposizioni normative in materia;
9. valuta in seconda istanza l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi da parte del personale dell'Azienda;
10. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
11. è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
12. effettua ogni altra verifica e valutazione che la Direzione Generale intenda affidare ad esso.

In qualità di organo di valutazione di seconda istanza agisce in conformità ai contratti collettivi nazionali applicabili e ai regolamenti aziendali in materia di valutazione dei dirigenti.

#### **Art. 4 – Indennità**

Ai componenti dell'OIV, per lo svolgimento delle attività previste dalla normativa vigente, è attribuita l'indennità ed i rimborsi spese nella misura stabilita dall'Azienda nel bando di avviso di selezione pubblica. Il compenso sarà liquidato trimestralmente a cura della segreteria della struttura tecnica di supporto.

## **Art. 5 – Funzionamento e struttura di supporto**

L'OIV riferisce direttamente al Direttore Generale ed opera in posizione di autonomia e indipendenza, sia rispetto agli organi di governo sia ai responsabili di gestione e può accedere, direttamente o tramite la struttura di supporto a tutte le informazioni attinenti l'organizzazione e la gestione aziendale. L'OIV può acquisire documenti ed atti aventi rilevanza rispetto alle proprie attività e compiti e può disporre la convocazione dei dirigenti.

Ai singoli componenti dell'Organismo è garantito, l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun settore.

L'OIV si raccorda con gli altri organi e organismi collegiali aziendali, in particolare con quelli preposti alle funzioni di indirizzo, controllo e programmazione e si avvale del supporto di una struttura tecnica permanente aziendale cui componenti sono individuati dall'Azienda.

Tale struttura dovrà:

- a) presidiare l'integrità del sistema e supportare l'OIV nella gestione del ciclo delle prestazioni e dei risultati fornendo dati, informazioni e analisi specifiche in fase di definizione degli obiettivi, di monitoraggio delle attività correlate e in fase di rendicontazione dei risultati ottenuti;
- b) istituire e gestire apposito archivio della documentazione esaminata e prodotta durante le sedute dell'OIV;
- c) esercitare le ulteriori funzioni previste dai regolamenti di organizzazione.

L'OIV è vincolato ai principi di riservatezza, correttezza, imparzialità e trasparenza delle procedure.

## **Art. 6 – Convocazione e svolgimento delle sedute**

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance si riunisce, di norma, con cadenza mensile e comunque quando risulti necessario e opportuno, su convocazione del Presidente.

L'OIV può essere altresì convocato, motivatamente, anche su richiesta della Struttura tecnica permanente dell'Azienda. La convocazione deve essere trasmessa al Presidente almeno 7 giorni precedenti alla data della seduta.

L'OIV è validamente costituito quando tutti i componenti siano stati regolarmente convocati e quando sia presente la maggioranza degli stessi. Le decisioni sono assunte a maggioranza assoluta; in caso di parità decide il Presidente. Alle riunioni presenzia il preposto alla struttura tecnica permanente aziendale di cui all'art. 5 del presente regolamento, o suo delegato, che esercita le funzioni di segretario. L'Organismo Indipendente di Valutazione può operare senza il

plenum, qualora svolga attività istruttorie, conoscitive e di documentazione.

#### **Art. 7 – Dimissioni e decadenza**

I componenti dell'OIV durano in carica tre anni e possono essere rinnovati una sola volta, previa procedura comparativa. Decadono dall'incarico in caso di mancato rinnovo dell'iscrizione dall'Elenco Nazionale e di assenza ingiustificata alle riunioni dell'Organismo reiterata per tre volte.

In caso di cessazione dalle funzioni, per dimissioni, decadenza, sopraggiunta incompatibilità o altra causa di uno o più componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, il Direttore generale provvede alla sostituzione con le modalità previste all'art.2.

A seguito di cessazione dalle funzioni, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui il servizio è stato reso.

La cessazione di due componenti non comporta la decadenza dell'intero Organismo Indipendente di Valutazione. L'OIV alla scadenza, può continuare ad operare in regime di prorogatio, per non più di quarantacinque giorni, adottando solo gli atti di ordinaria amministrazione, nonché gli atti indifferibili ed urgenti. La durata e l'eventuale rinnovo sono comunque svincolati dalla scadenza dell'organo di indirizzo politico - amministrativo.

#### **Art. 8 – Trasparenza e verbalizzazione**

Le riunioni dell'OIV possono essere svolte eventualmente anche da remoto, non sono pubbliche e dei relativi lavori viene redatto un verbale a cura della Struttura Tecnica Permanente aziendale. Il verbale è approvato al termine della seduta o nella seduta successiva.

Qualora l'OIV manifesta la necessità o l'opportunità che alle riunioni partecipino dirigenti o altro personale dipendente dell'Azienda né da comunicazione alla segreteria della Struttura Tecnica che provvede ad informarli con congruo anticipo.

#### **Art. 9 - Disposizioni finali e transitorie**

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

Ogni altra norma regolamentare aziendale vigente che risulti in contrasto o incompatibile con le disposizioni del presente regolamento si intende abrogata dalla data di entrata in vigore dello stesso.

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

## SOMMARIO

Art. 1 - Oggetto .....	2
Art. 2 – Nomina, composizione e sede.....	2
Art. 3 – Compiti e responsabilità.....	2
Art. 4 – Indennità.....	3
Art. 5 – Funzionamento e struttura di supporto.....	4
Art. 6 – Convocazione e svolgimento delle sedute .....	4
Art. 7 – Dimissioni e decadenza.....	5
Art. 8 – Trasparenza e verbalizzazione .....	5
Art. 9 - Disposizioni finali e transitorie.....	5