

---

**Allegato A) Deliberazione n.1493 del 25 novembre 2015****Disciplina dei compiti e delle funzioni dei componenti dell'Organismo  
Indipendente di Valutazione della Performance (O.I.V.).**

*Al fine di fornire al competente Servizio del Personale le linee guida per la redazione dei contratti con i componenti dell'O.I.V. aziendale, di seguito si riportano i principali punti che dovranno essere contenuti nel contratto medesimo:*

**1 - COMPITI DI CUI AL D.LGS. N. 150/2009**

L'Organismo indipendente di valutazione della performance è istituito dal decreto legislativo 150 del 27 ottobre 2009 e sostituisce i servizi di controllo interno, previsti dal decreto legislativo 286 del 30 luglio 1999.

L'Organismo indipendente di valutazione della performance, nell'ambito delle funzioni definite dal citato D.Lgs. di istituzione, svolge le seguenti attività:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una "Relazione Annuale" sullo stato dello stesso;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispektorato per la funzione pubblica nonché all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- valida la "Relazione sulla Performance" di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione delle performance, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone, in base all'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, alla Direzione Generale dell'Azienda, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;
- risponde della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione istituita ai sensi dell'articolo 13 del decreto legislativo 150 del 2009;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- 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;
- esercita le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente alla Direzione Generale.

## 2 - DURATA DELL'INCARICO

Il singolo componente dell'Organismo, accetta l'incarico sopra affidatogli per la durata di un triennio, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del contratto ed avrà scadenza al compimento del terzo anno dalla stessa, salvo rinnovo per un ulteriore triennio, predisposto dall'Azienda, ai sensi dell'art. 14, comma 3, del D.Lgs. 150/2009;

Per tutte le altre disposizioni si rimanda all'art. 9 dell'avviso pubblico.

## 3 - MODALITA' DI ESPLETAMENTO

L'Organismo adempie i propri compiti nell'ambito delle funzioni di specifica competenza, con piena autonomia circa le modalità di esercizio delle proprie attività;

La valutazione della dirigenza apicale dovrà avvenire nel rispetto del regolamento aziendale sul Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance e delle norme contrattuali collettive di riferimento;

Ciascun componente dell'Organismo è autorizzato ad avere libero accesso agli atti dell'Ente, e può avvalersi di dati ed elaborazioni prodotti o da produrre da parte degli uffici aziendali di competenza;

L'Organismo si avvale, per l'espletamento delle proprie funzioni, della struttura tecnica di supporto formata ai sensi dell'art. 14, commi 9 e 10, del D.Lgs. 150/2009.

## 4 - CARATTERISTICHE DELLA PRESTAZIONE

Le prestazioni sono eseguite senza subordinazione gerarchica;

Tutti i dati dei quali i singoli incaricati entrano in possesso nello svolgimento dell'incarico, sono riservati;

I singoli incaricati dichiarano inoltre che non sussistono le cause di incompatibilità, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 14 comma 8 del D.Lgs. 150/2009, alla L. n. 190/2012 ed alla Delibera CIVIT/ANAC n. 12/2013;

La prestazione professionale rientra tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente di cui all'art. 50, comma 1, lettera f) del D.P.R. 917/1986.

## 5 - CORRISPETTIVO

Il corrispettivo annuo lordo di ciascun componente è fissato in modo forfettario, ai sensi dell'art. 9 dell'avviso pubblico, in € 12.000 (euro dodicimila/00), che saranno corrisposti al lordo delle ritenute fiscali di legge, in rate bimestrali posticipate;

A tale importo verrà aggiunto il rimborso delle spese sostenute e documentate secondo la normativa vigente in materia.

Nei casi di risoluzione anticipata il compenso sarà liquidato in rapporto alle prestazioni effettivamente fornite, in relazione al periodo di tempo maturato.

## 6 - PRESIDENTE DELL'O.I.V.

Nel corso della prima convocazione ufficiale i componenti designano il Presidente dell'Organismo il quale, senza ulteriori compensi, viene delegato a tenere i rapporti con l'Azienda.

## 7 - NORME FINALI

Il presente incarico sottoscritto per accettazione, è regolato dalle prescrizioni stabilite nell'Avviso Pubblico.

Ai sensi e per gli effetti del decreto legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 e sue eventuali modificazioni ed integrazioni, i componenti dell'OIV autorizzano l'Azienda al trattamento dei propri dati personali, compresa la comunicazione a terzi, per finalità annesse, connesse e conseguenti all'esecuzione dell'incarico regolamentato dal presente schema.

Ogni modifica a quanto previsto nel presente contratto non avrà alcun valore se non approvata dalle parti per iscritto anche mediante semplice scambio di lettere.

E' fatto obbligo ai componenti dell'Organismo, comunicare tempestivamente all'Azienda, l'eventuale sopraggiunta di cause di incompatibilità di cui alla L. n. 190/2012 ed alla Delibera CIVIT/ANAC n. 12/2013, successivamente al conferimento dell'incarico, al fine della risoluzione anticipata dell'incarico.