



ISTITUTO REGIONALE PER LO SVILUPPO DELLE
ATTIVITA' PRODUTTIVE
L.R. 8/2012

Regolamento per la costituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 20 del 04/09/2014

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Istituto, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
2. Ai fini di cui al comma precedente il Consiglio di Amministrazione prende atto annualmente della Relazione sulla Performance di cui al successivo art. 3.

Art. 2 - PROGRAMMAZIONE

1. Gli atti della programmazione, ivi compreso quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.
2. Ai fini della trasparenza, il Consiglio di Amministrazione assicura la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione.

Art. 3 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

1. La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Istituto. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, validata dall'O.I.V., è trasmessa al Consiglio di Amministrazione entro il 30 giugno di ciascun anno.

Art. 4 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.

Art. 5 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

1. La valutazione dei dirigenti riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Istituto, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
3. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai dirigenti è effettuata dal Direttore Generale sentito l'O.I.V.
4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Direttore Generale è effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta vincolante dell'O.I.V.

The bottom of the page features three handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures is a circular official stamp. The stamp contains the text 'L.R. 8/2012' at the top, 'irsap' in the center, and 'REGIONE SICILIANA' at the bottom. There are also two small stars on either side of the central text.



ISTITUTO REGIONALE PER LO SVILUPPO DELLE
ATTIVITA' PRODUTTIVE
L.R. 8/2012

Art. 6 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è responsabilità del Dirigente della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.
3. Le posizioni organizzative propongono al Dirigente la valutazione dei loro collaboratori ed a loro volta sono valutate dal Dirigente secondo i criteri di cui al precedente art. 5, commi 1 e 2.

Art. 7 - SISTEMA PREMIANTE

1. Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance individuale annuale e pluriennale è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dai contratti collettivo regionali di lavoro dei dirigenti e del comparto.
2. Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi.

Art. 8 - INTEGRITA' E CONTROLLI DI REGOLARITA'

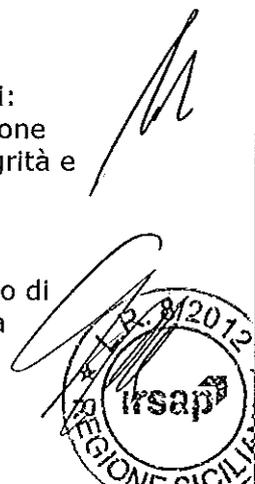
1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata anche con controlli ispettivi di regolarità.
2. I Dirigenti, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.
3. Il Direttore Generale può adottare, sentito l'O.I.V., un programma annuale delle ispezioni interne da svolgere con ispettori interni e/o esterni.
4. L'Istituto assicura la rilevazione della mappa dei rischi ed adotta altresì la procedura per la rilevazione degli eventi avversi e dei reclami, nonché per l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.
5. Ai fini di quanto previsto dal precedente comma, l'O.I.V. promuove e valida la prima rilevazione della mappa dei rischi, la definizione del sistema di rilevazione degli eventi avversi, verifica l'attività ispettiva.
6. L'O.I.V. riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sullo stato del sistema dei controlli interni e sui risultati delle eventuali attività ispettive rilevate.

Art. 9 - TRASPARENZA

1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, il sistema di integrità e di trasparenza adottati dall'Istituto e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dall'art 11, comma 8, lettere da b) ad i), del D.Lgs. n.150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Istituto.

Art. 10 - Funzioni dell'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

- L'O.I.V., nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria dei dirigenti:
- a) collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei dirigenti e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza di cui ai precedenti artt. 8 e 9.
 - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e di controllo interno di integrità, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza. A questo fine trasmette al Consiglio di Amministrazione, almeno ogni sei mesi, una relazione sull'attività di monitoraggio svolta



evidenziando funzionalità e criticità rilevate.

c) valida la Relazione annuale sulla performance, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.

d) collabora con il Direttore Generale nella valutazione dei dirigenti e nell'attribuzione dei premi.

e) elabora la proposta vincolante di valutazione della performance individuale e di attribuzione dei premi al Direttore Generale da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

f) assolve agli obblighi di certificazione richiesti.

g) stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.

Art.11 - Composizione dell'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

L'O.I.V. è un organo collegiale costituito da tre membri, di cui uno con funzioni di coordinatore, esterni all'Istituto, individuati in conformità all'articolo 14 del d.lgs. n. 150/2009 e tenendo conto dei requisiti previsti dalla delibera CIVIT n. 12/2013 "requisiti e procedimento per la nomina dei membri degli Organismi indipendenti di valutazione". I membri dell'O.I.V. sono nominati dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 12 - Requisiti e incompatibilità dell'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

a) Ai componenti dell'O.I.V. sono richieste capacità intellettuali e relazionali, per sistemi di valutazione e controllo. In particolare sono richieste:

1) capacità di valutazione e visione strategica;

2) capacità sulla valorizzazione delle risorse umane. I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o di laurea conseguita nel precedente ordinamento degli studi.

b) Non possono far parte dell'O.I.V. soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nell'anno precedente la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con l'Istituto o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Istituto.

c) All'atto dell'accettazione dell'incarico i componenti dell'O.I.V. si impegnano a non partecipare ad alcuna selezione bandita dall'Istituto per un periodo di cinque anni successivi al termine dell'incarico.

Art.13 - Modalità di nomina dell'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

a) L'O.I.V. è nominato dal Consiglio di Amministrazione con atto motivato e previo accertamento dei requisiti e delle capacità specifiche richieste mediante colloquio e tenuto conto dei curricula presentati.

b) L'accertamento dei requisiti ed il procedimento di nomina sono quelli previsti dalla Delibera CIVIT - ANAC N.12/2013.

c) L'avvio della procedura di nomina del coordinatore e degli altri due membri dell'O.I.V., è pubblicato con apposito avviso sul sito istituzionale dell'Istituto.

Art. 14 - Durata in carica e revoca dell'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

a) L'O.I.V. dura in carica quattro anni ed i componenti decadono con la presentazione della proposta di valutazione del Direttore Generale relativa all'ultimo anno e può essere rinnovato.

b) La revoca dei componenti dell'O.I.V. avviene con provvedimento motivato del Consiglio di Amministrazione nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi.

The bottom right corner of the document features several handwritten signatures in black ink. To the right of these signatures is a circular stamp. The stamp contains the text "L.R. 8/2012" at the top and "irsap" in the center, with a stylized logo below it. The stamp is partially overlapping the signatures.



ISTITUTO REGIONALE PER LO SVILUPPO DELLE
ATTIVITA' PRODUTTIVE
L.R. 8/2012

per l'immagine dell'Istituto o in contrasto con il ruolo assegnato.

Art. 15 - Compensi dell'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

I compensi dei componenti dell'O.I.V., sono stabiliti dal D.P.R.S. del 20 gennaio 2012, pubblicato nella GURS, parte 1^, del 17 febbraio 2012 e sue successive modifiche e/o integrazioni;

Art.16 - Struttura tecnica per il controllo di gestione dell'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

L'O.I.V. per lo svolgimento delle funzioni assegnate interloquisce costantemente con il Direttore Generale e si avvale della Struttura tecnica per il Controllo di gestione dell'Istituto. Detta Struttura dipende gerarchicamente dal Direttore Generale che assicura il raccordo e le relazioni tra l'O.I.V. e l'organizzazione dell'Istituto.

Art. 17 - Norma dispositiva

La procedura di selezione dei Componenti dell'O.I.V. sarà curata dal direttore generale dell'IRSAP che disporrà della conseguente attività gestionale con propria determinazione, tenuto conto dei principi contenuti nel presente regolamento.

A conclusione della procedura di selezione, il Direttore Generale provvederà a trasmettere all'ANAC i curricula dei candidati, le rispettive dichiarazioni relative all'assenza di cause di incompatibilità ed al rispetto del principio di esclusività, nonché una relazione motivata dalla quale risultino le ragioni della scelta con riferimento ai requisiti posti dal presente regolamento, gli esiti della procedura comparativa eventualmente espletata e il compenso previsto per lo svolgimento dell'incarico. La nomina potrà essere formalizzata solo dopo che sia trascorso il termine di trenta giorni dal ricevimento della richiesta entro il quale l'ANAC esprimerà il proprio parere, prevedendo che il termine resti sospeso per la durata di un'eventuale istruttoria, da svolgere nel caso di carenze nella richiesta e nella relativa documentazione.

Art.18 - Norma transitoria

I Componenti dell'O.I.V. dovranno procedere alla valutazione della performance anche per annualità precedenti alla loro nomina, qualora richiesti. Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione verranno determinate le procedure e le modalità per dare esecuzione a tale eventuale richiesta.