



PROVINCIA DI BRINDISI

REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (O.I.V.)

(Approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della
Giunta Provinciale n. _____ del _____)

INDICE

ARTICOLO 1	AMBITO DI APPLICAZIONE
ARTICOLO 2	COMPOSIZIONE E NOMINA
ARTICOLO 3	REQUISITI GENERALI
ARTICOLO 4	REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE
ARTICOLO 5	REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI
ARTICOLO 6	REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITÀ
ARTICOLO 7	ESCLUSIVITÀ DEL RAPPORTO
ARTICOLO 8	FUNZIONI E COMPITI
ARTICOLO 9	IN PARTICOLARE: IL CONTROLLO STRATEGICO
ARTICOLO 10	IN PARTICOLARE: FUNZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA ED INTEGRITÀ
ARTICOLO 11	FUNZIONAMENTO
ARTICOLO 12	POTERI DEL PRESIDENTE DELL'O.I.V.
ARTICOLO 13	DURATA DEL MANDATO ED EVENTUALE REVOCA DELL'INCARICO
ARTICOLO 14	STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO
ARTICOLO 15	COMPENSO DELL'O.I.V.
ARTICOLO 16	INDICAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI PROCEDIMENTALI
ARTICOLO 17	TRASPARENZA
ARTICOLO 18	CODICE ETICO
ARTICOLO 19	CESSAZIONE
ARTICOLO 20	DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

ARTICOLO 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento disciplina le modalità organizzative e gestionali dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance della Provincia di Brindisi, di seguito indicato con la sigla O.I.V., istituito ai sensi dell'articolo 14 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e di quanto contenuto nella delibera CIVIT n. 12/2013.

ARTICOLO 2 COMPOSIZIONE E NOMINA

L'O.I.V. è composto da tre componenti esterni all'Amministrazione, scelti in maniera tale da garantire l'equilibrio di genere e la necessaria presenza al suo interno di conoscenze teorico pratiche nelle materie di competenza dell'organo.

La nomina dei componenti è effettuata dal Presidente della Provincia o da chi lo sostituisce legalmente tra i soggetti in possesso dei requisiti previsti nel presente Regolamento ed è subordinata al parere della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) di cui all'art. 13 del d. lgs n. 150/90.

ARTICOLO 3 REQUISITI GENERALI

Possono essere nominati componenti dell'O.I.V. i cittadini italiani e i cittadini dell'Unione europea.

L'età dei componenti deve essere tale da assicurare all'Organismo esperienza e capacità di innovazione.

Per queste ragioni, possono essere nominati quali componenti dell'O.I.V. i cittadini che abbiano compiuto i 35 anni d'età e che non abbiano superato i 60 anni d'età.

La scelta dei componenti deve essere tale da favorire il rispetto dell'equilibrio di genere, che deve essere promosso anche con riferimento alla struttura tecnica di supporto.

Eventuali deroghe al suddetto principio possono essere ammesse solo se adeguatamente motivate.

Ai sensi dell'articolo 14, comma 8), d. lgs. n. 150/2009, i componenti dell'O.I.V. non possono essere nominati tra soggetti che:

- a) rivestano incarichi pubblici elettivi;
- b) rivestano cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali;
- c) abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni di cui alla lettera b);
- d) abbiano rivestito, nei tre anni precedenti la nomina a componente dell'Organismo indipendente di valutazione, incarichi o cariche di cui alle lettere a) e b), ovvero che abbiano avuto rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le organizzazioni di cui alla lettera b).

Il componente dell'O.I.V., non può essere nominato tra soggetti che:

- a) siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale;
- b) abbiano svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso l'Amministrazione Provinciale di Brindisi, nel triennio precedente la nomina;
- c) siano responsabili della prevenzione della corruzione presso l'Amministrazione Provinciale;
- d) si trovino, nei confronti dell'Amministrazione Provinciale, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il terzo grado;
- e) abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;
- f) siano magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera la Provincia;
- g) abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'Amministrazione Provinciale;
- h) abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il terzo grado con il Segretario Generale, il direttore generale, i dirigenti e i dipendenti apicali in servizio nell'Amministrazione Provinciale, con l'organo di indirizzo politico – amministrativo o con il Collegio dei revisori dei Conti;
- i) siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'O.I.V. prima della scadenza del mandato;
- l) siano revisori dei conti presso la Provincia;
- m) presso gli Enti Locali, incorrano nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i revisori dei conti dall'art. 236 del d. lgs. n. 267/2000.

L'assenza delle situazioni di cui al comma 7) del presente articolo, deve essere oggetto di una formale dichiarazione del candidato resa nella forma dell'autocertificazione che deve essere trasmessa alla Commissione per il parere preventivo sulla nomina.

ARTICOLO 4 REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE

Ai fini della nomina quale componente dell'O.I.V. della Provincia di Brindisi si terrà conto dei requisiti e degli elementi di seguito indicati, accertati, oltre che dagli elementi desumibili dal curriculum, anche mediante eventuale colloquio e, preferibilmente, nell'ambito di una valutazione comparativa.

I componenti dell'O.I.V. della Provincia di Brindisi devono essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi, in una delle facoltà di seguito indicate.

E' valutabile il possesso di titoli riconosciuti equivalenti rilasciati in altri Paesi dell'Unione Europea.

E' richiesta prioritariamente la laurea in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche, o ingegneria gestionale.

Motivatamente potranno essere ammesse anche lauree in discipline diverse purchè il candidato abbia conseguito un valido ed idoneo titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette, o ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione della performance.

In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è valutabile il possesso dell'esperienza, prevista dal successivo art. 5, di almeno cinque anni.

Sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui all'articolo 4, comma 2), conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche, quali dottorati di ricerca, master di II livello e corsi di specializzazione di durata almeno biennale.

ARTICOLO 5

REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI

I componenti devono essere in possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e della gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, ovvero nel campo giuridico – amministrativo, tenendo anche conto dei compiti che derivano dall'applicazione della legge n. 190/2012.

ARTICOLO 6

REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITÀ

I componenti devono possedere adeguate competenze e capacità manageriali e relazionali, dovendo promuovere i valori del miglioramento continuo della performance e della qualità del servizio nonché della trasparenza e della integrità.

L'interessato deve essere chiamato ad illustrare, in una relazione di accompagnamento al curriculum, le esperienze che ritenga significative in relazione al ruolo da svolgere.

Qualora il candidato abbia già rivestito il ruolo di componente di O.I.V., anche presso altra amministrazione, deve darne indicazione nel curriculum e nella relazione di accompagnamento e illustrare l'attività precedentemente svolta nella qualità.

I componenti devono avere una buona e comprovata conoscenza della lingua inglese.

Se di cittadinanza non italiana, devono, altresì, possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.

I Componenti devono avere buone e comprovate conoscenze informatiche.

ARTICOLO 7

ESCLUSIVITÀ DEL RAPPORTO

I Componenti dell'O.I.V. della Provincia di Brindisi non possono contemporaneamente appartenere a più Organismi indipendenti di valutazione o Nuclei di valutazione.

L'assenza o l'eventuale contemporanea presenza in altri Organismi indipendenti di valutazione o Nuclei di valutazione deve essere oggetto di dichiarazione sottoscritta dal candidato nelle forme prescritte per l'autodichiarazione.

ARTICOLO 8 FUNZIONI E COMPITI

L'O.I.V. sostituisce il Nucleo di Valutazione ed opera in posizione di autonomia e indipendenza, sia rispetto agli Organi di Governo sia rispetto ai dirigenti o al Direttore Generale.

L'O.I.V. opera in stretta collaborazione con il responsabile della prevenzione sulla corruzione, se diverso dal Segretario Generale e, con quest'ultimo.

L'O.I.V. esercita le seguenti funzioni e compiti:

- a) elabora e propone il sistema di valutazione delle posizioni e delle performance ed i suoi aggiornamenti periodici e definisce, sentito il Direttore Generale, se nominato o il Segretario Generale, metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dirigente e del comparto;
- b) monitora il funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e predispone una relazione illustrativa al Presidente dell'Amministrazione, almeno con cadenza annuale;
- c) gestisce i processi di misurazione e valutazione delle performance e delle premialità secondo le norme del relativo Sistema, ponderando gli obiettivi e la loro coerenza con il piano complessivo delle performance annuale e pluriennale e valutazione della performance, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e delle professionalità;
- d) elabora e valida la relazione sulla performance annuale;
- e) propone al Presidente, sulla base del vigente sistema di valutazione delle posizioni e delle performance, la valutazione del Direttore Generale se nominato e dei Dirigenti fermo quanto previsto al successivo punto h);
- f) Promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità;
- g) Monitora e fornisce un supporto alle funzioni del controllo strategico;
- h) Resta di esclusiva competenza del Segretario Generale e/o se diverso dal Segretario Generale del responsabile della prevenzione della corruzione, la valutazione dei dirigenti e del personale secondo gli indicatori individuati nel relativo sistema di valutazione, per tutto ciò che concerne gli esiti del controllo successivo di regolarità amministrativa e le eventuali omissioni o azioni contrarie o comunque aventi effetto e conseguenze nelle materie del vigente piano anticorruzione.

ARTICOLO 9 IN PARTICOLARE: IL CONTROLLO STRATEGICO

L'O.I.V. verifica l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed altri atti di indirizzo politico o nei documenti di programmazione (come ad esempio R.P.P., P.E.G., P.d.O.).

L'attività di controllo strategico offre al Presidente e alla Giunta o a chi li sostituisce legalmente, elementi di valutazione sullo stato di realizzazione delle indicazioni programmatiche e, a richiesta, proposte ed indicazioni per le scelte programmatiche da effettuare.

L'attività consiste nell'analisi, preventiva e successiva, della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi prescelti, le scelte operative

effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate, nonché nella identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione dei programmi, dei possibili rimedi.

L'attività dell'O.I.V. si svolge in modo programmato nell'ambito di un piano annuale elaborato dall'O.I.V. all'inizio dell'anno, ed approvato dal Presidente, sentito il Direttore Generale ove nominato e, in caso di mancato incarico, il Segretario Generale, che specifica eventuali parametri di riferimento del controllo e le aree di attività in cui svolgere eventuali indagini conoscitive di approfondimento, precisando obiettivi e modalità di attuazione delle stesse.

ARTICOLO 10 IN PARTICOLARE: FUNZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA ED INTEGRITA'

La trasparenza ha lo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. E' intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale della Provincia, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione e relative agli indicatori, agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, nonché ai risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli Organi competenti.

L'O.I.V. elabora il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità da aggiornare, annualmente, nel quale sono indicate le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

L'O.I.V. promuove e garantisce l'assolvimento delle previsioni contenute nel Programma.

ARTICOLO 11 FUNZIONAMENTO

L'O.I.V. stabilisce autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento.

ARTICOLO 12 POTERI DEL PRESIDENTE O.I.V.

Il Presidente dell'O.I.V. è individuato dal Presidente o da chi lo sostituisce legalmente all'atto della nomina dei componenti dell'O.I.V..

Il Presidente rappresenta l'O.I.V., ne convoca le riunioni, ne stabilisce l'ordine del giorno e ne dirige i lavori. In caso di assenza o di impedimento del Presidente le sue funzioni sono assunte dal componente più anziano/a di età.

Al Presidente compete il potere di individuare tra i componenti il responsabile di una fase o di una delle attività specifiche con dovere d'istruttoria e di relazione al collegio.

ARTICOLO 13

DURATA DEL MANDATO ED EVENTUALE REVOCA DELL'INCARICO

Il mandato ha durata triennale, con decorrenza dalla data indicata nel provvedimento di nomina o, in mancanza, dalla presa di possesso.

A garanzia dell'indipendenza dell'Organismo, non può essere prevista l'automatica decadenza dei componenti dell'O.I.V. in coincidenza con la scadenza dell'Organo di indirizzo politico – amministrativo della Provincia.

L'eventuale revoca dell'incarico prima della scadenza deve essere adeguatamente motivata e sarà sottoposta al parere preventivo della Commissione.

I componenti sono rinnovabili una sola volta.

ARTICOLO 14 STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO

L'O.I.V. si avvale di una struttura tecnica di supporto, individuata nell'ambito dello staff preposto ai controlli interni, all'interno della quale le professionalità preposte collaborano per l'accesso agli atti, l'acquisizione dei dati, l'elaborazione della reportistica, le verbalizzazioni e le relazioni con i vari uffici.

ARTICOLO 15 COMPENSO DELL'O.I.V.

Il compenso previsto per ciascun componente è di € 9.600,00=, lordo annuo, oltre IVA e CAP e/o INPS se dovuta e sarà erogato trimestralmente dietro presentazione di regolare fattura. Al Presidente compete un compenso maggiorato del 20%. Non è dovuto alcun rimborso per le spese di viaggio.

I compensi saranno liquidati ogni trimestre previa presentazione di idonea attestazione comprovante l'avvenuto svolgimento delle attività previste nel presente Regolamento, nel regolamento sui controlli interni e programmate nei piani dell'amministrazione.

ARTICOLO 16 ADEMPIMENTI PROCEDIMENTALI

I componenti dell'O.I.V. sono individuati previa pubblicazione di avviso sull'albo pretorio on line della Provincia di Brindisi, per non meno di 20 giorni tra i candidati aventi presentato dichiarazione di disponibilità, in possesso dei requisiti indicati nel presente Regolamento e per i quali non sussistano incompatibilità o altre circostanze impeditive.

La nomina definitiva è preceduta dal parere della Commissione di cui all'articolo 14, comma 3), d. lgs. n. 150/2009; a tal fine la Provincia invia alla Commissione i curricula dei candidati individuati, le rispettive dichiarazioni relative all'assenza di cause di incompatibilità e di rispetto del principio di esclusività di cui all'art. 7, nonché una relazione motivata dalla quale risultino le ragioni della scelta e gli esiti della procedura espletata.

ARTICOLO 17 TRASPARENZA

Tutti gli atti del procedimento di nomina dell'O.I.V. sono pubblici. In particolare, devono essere pubblicati sul sito istituzionale dell'Amministrazione Provinciale gli atti di nomina dei componenti, i loro curricula ed i compensi, il parere della Commissione e la relativa richiesta con la documentazione allegata.

ARTICOLO 18 CODICE ETICO

Il codice etico per i componenti dell'O.I.V., in calce allegato, è da considerarsi parte integrante del presente regolamento.

Il testo del codice etico viene consegnato ai componenti dell'O.I.V..

I componenti dell'O.I.V. sottoscrivono un documento di accettazione delle disposizioni contenute nel codice etico, impegnandosi all'osservanza dello stesso nello svolgimento delle loro funzioni.

ARTICOLO 19 CESSAZIONE

Ciascun componente dell'O.I.V. è revocabile dal Presidente per gravi inadempienze, per accertata inerzia ed in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive del collegio.

Sono cause di cessazione dall'incarico:

- a) la scadenza dell'incarico;
- b) le dimissioni volontarie;
- c) il verificarsi di una delle cause di incompatibilità indicate al punto 3.4. del presente regolamento;
- d) decesso.

In caso di dimissioni deve essere garantito un preavviso di almeno trenta giorni.

Il Presidente provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato, entro 30 giorni.

In questo caso la durata dell'incarico del nuovo componente non può andare oltre la scadenza del termine triennale, calcolata a decorrere dalla nomina dell'intero organismo.

ARTICOLO 20 DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Per quanto non espressamente previsto si rinvia alle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali in materia.



PROVINCIA DI BRINDISI

CODICE ETICO dei COMPONENTI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 1 (Finalità ed ambito di applicazione)

Il presente codice etico reca i principi-guida del comportamento dei componenti dell'O.I.V. e specifica i doveri di lealtà, imparzialità, diligenza cui essi sono tenuti.

L'attività dei componenti deve essere conforme alla posizione di autonomia e indipendenza riconosciuta all'O.I.V., all'imparzialità e alla trasparenza dell'attività amministrativa, nonché al rispetto degli obblighi di riservatezza.

Il Presidente e i componenti dell'O.I.V. conformano la propria attività ai principi del presente codice nonché anche alle disposizioni specificamente dettate per essi.

Articolo 2 (Valori del codice etico)

Il presente codice s'informa ai valori di lealtà, imparzialità, integrità, indipendenza e trasparenza nonché del rispetto delle diversità di genere.

Articolo 3 (Disposizioni generali)

I componenti dell'O.I.V.:

- a) si impegnano a rispettare il codice e a tenere una condotta ispirata ai suoi valori, evitano ogni situazione di conflitto di interesse, anche potenziale;
- b) fanno sì che le relazioni con i colleghi siano ispirate ad armonia ed evitano atti o comportamenti caratterizzati da animosità e conflittualità;
- c) conformano la propria attività ai criteri di correttezza, economicità, efficienza ed efficacia.

I componenti dedicano al lavoro d'ufficio tutto il tempo e l'impegno necessari per svolgere le attività ed i compiti loro assegnati.

Nelle relazioni con l'esterno si comportano in modo tale da determinare fiducia e collaborazione da parte di coloro che entrano in contatto con l'ufficio, mostrano cortesia e disponibilità nella comunicazione con il pubblico, curano la trattazione delle questioni in maniera efficiente e sollecita.

Articolo 4 (Imparzialità)

I componenti dell'O.I.V. agiscono con imparzialità, evitano trattamenti di favore e disparità di trattamento, prediligendo, in particolare nell'attività valutativa delle prestazioni del personale dell'Ente, l'adozione di criteri che rendano la valutazione più oggettiva possibile.

Si astengono dall'effettuare pressioni indebite e le respingono, adottano iniziative e decisioni in assoluta trasparenza ed evitano di creare o di fruire di situazioni di privilegio.

Nei rapporti con i soggetti interessati alla loro attività, i componenti non assumono impegni né fanno promesse personali che possano condizionare l'adempimento dei doveri d'ufficio.

Articolo. 5 (Integrità)

I componenti dell'O.I.V. non utilizzano l'ufficio per perseguire fini o per conseguire benefici privati e personali, non si avvalgono della posizione che ricoprono nell'ufficio per ottenere utilità o benefici nei rapporti esterni, e nei rapporti privati, evitano di dichiarare o di lasciare intendere la propria posizione nei casi in cui tale menzione non risponda ad esigenze obiettive.

I componenti dell'O.I.V. non fanno uso delle informazioni non disponibili al pubblico o non rese pubbliche, ottenute anche in via confidenziale nell'attività d'ufficio, per realizzare profitti o interessi privati.

I componenti dell'O.I.V. evitano di ricevere benefici di ogni genere, che possano essere o apparire tali da influenzarne l'indipendenza di giudizio e l'imparzialità, inoltre non sollecitano né accettano, per sé o per altri, alcun dono o altra utilità da parte di soggetti comunque interessati all'attività dell'O.I.V. o che intendano entrare in rapporto con esso, con eccezione dei regali d'uso di modico valore, come definito nel vigente Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Nel caso in cui ricevano pressioni o vengano offerti regali, benefici o altre utilità che non siano d'uso e di modico valore, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione al Presidente ed al responsabile della prevenzione della corruzione.

Articolo 6 (Indipendenza)

I componenti dell'O.I.V. nell'esercizio delle loro attività hanno il dovere di mantenere la loro indipendenza, evitando pressioni o condizionamenti esterni e ciò specialmente nei confronti dell'Amministrazione, dei componenti la classe dirigente della Provincia e delle organizzazioni sindacali.

Nell'esercizio delle proprie attività, essi non devono tener conto di interessi riguardanti la propria sfera personale.

Articolo7 (Riservatezza e trasparenza)

I componenti dell'O.I.V. rispettano il segreto d'ufficio e mantengono riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni.

Eccetto nei casi consentiti dalla normativa vigente ed in particolare di quelli relativi all'applicazione delle disposizioni in tema di trasparenza, essi assicurano il massimo riserbo nei confronti di chiunque, sia esterno che interno all'Amministrazione, salvo Presidente e Giunta o chi li sostituisce legalmente in relazione alla circostanza per la quale non si sa cosa accadrà dopo l'eventuale scioglimento anche con riguardo a chi subentrerà, su qualunque informazione o considerazione risultante dall'attività svolta. Il vincolo dell'assoluto riserbo vale in particolare verso ogni tipo di mezzo d'informazione.

Consultano i soli atti e fascicoli ai quali siano autorizzati ad accedere e ne fanno un uso conforme ai doveri d'ufficio, consentendone l'accesso a coloro che ne abbiano titolo in conformità con la normativa vigente.

Articolo 8
(Rispetto dell'autonomia organizzativa)

Fermo restando il ruolo riconosciuto all'O.I.V., l'attività svolta a contatto con le diverse strutture dell'Ente deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve quindi interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale e operativa delle strutture stesse.

Per tale motivo, i risultati, le raccomandazioni di intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta non possono essere indirizzate direttamente alle strutture interessate, ma esclusivamente al Presidente per il tramite del Direttore Generale, se nominato o del Segretario generale e devono essere esplicitate in forma scritta.

Articolo 9
(Conflitto d'interessi)

I componenti dell'O.I.V. s'impegnano, in relazione alla posizione ricoperta, a prevenire situazioni di conflitto d'interessi nell'esercizio delle loro funzioni.

Il componente dell'O.I.V. deve comunicare, preventivamente all'assunzione della decisione o al compimento dell'attività, la sussistenza della situazione di conflitto di interessi, motivando per iscritto l'intenzione di astenersi. Il Presidente dell'O.I.V. decide in merito all'astensione.

I componenti dell'O.I.V. non svolgono ulteriori attività esterne che contrastano con i doveri o che incidono sul corretto svolgimento dei compiti ad essi affidati.

Articolo 10
(La condotta nell'esercizio delle funzioni)

I componenti dell'O.I.V., consapevoli dell'impegno assunto e della necessità di un lavoro di collaborazione con i colleghi, garantiscono la massima disponibilità a partecipare alle convocazioni dell'organo stesso, via via fissate nel corso dell'espletamento dell'attività.

Articolo 11
(Vincolo al rispetto del codice)

I componenti dell'O.I.V. si impegnano a rispettare il presente codice con specifica dichiarazione all'atto della nomina o entro sette giorni dall'entrata in vigore delle sue modifiche.

Articolo 12
(Violazioni al codice)

Il reiterato comportamento tenuto in spregio alle disposizioni del presente codice da parte dei componenti dell'O.I.V. può essere motivo di revoca dell'incarico conferito dal Presidente.