

<p style="text-align: center;">REGOLAMENTO DI ISTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE</p>
--

Allegato alla delibera di G. C. n° 35 del 18/04/2014

INDICE

ART. 1 – DEFINIZIONI

ART. 2 - OGGETTO

ART. 3 – FUNZIONI E COMPETENZE

ART. 4- COMPOSIZIONE E NOMINA

ART. 5- REQUISITI PERSONALI E PROFESSIONALI DEGLI ESPERTI
ESTERNI

ART. 6 – SEDE, COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA, FUNZIONAMENTO

ART. 7 – VALIDITA' DELLE ADUNANZE

ART. 8 – DIMISSIONI

ART. 9 – PUBBLICITA' E VERBALIZZAZIONE

ART.10– VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA E
INDIVIDUALE

ART.11 – COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE

ART.12- CONTROLLO STRATEGICO

ART.13 – CONTROLLO DI GESTIONE

ART.14 – SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI (S.I.C.I.)

ART.15 –DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

ART. 1 – DEFINIZIONI

1. La *performance* è il contributo che un soggetto o unità organizzativa apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni coerenti con la “mission” dell’Ente.

2. Il ciclo di gestione della *performance* è un ciclo integrato di definizione ed assegnazione degli obiettivi che l’organo di indirizzo politico-amministrativo intende perseguire, il loro monitoraggio nel tempo, la loro misurazione, valutazione e rendicontazione.

3. La valutazione della *performance* organizzativa e individuale consiste nella disamina delle prestazioni dei Settori e dei relativi Responsabili sulla base di criteri ed indicatori previamente determinati e con metodologie idonee alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi. Le valutazioni delle performance dei singoli Settori e dei relativi Responsabili costituiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell’organizzazione. Il controllo strategico è il supporto per riorientare l’attività politico-amministrativa, attraverso la valutazione della *performance* dell’Ente vale a dire dell’impatto dell’azione di governo sui cittadini, la valutazione del gradimento e dell’efficacia dell’attività, della strategia e dei comportamenti di governo, e della sua coerenza con il programma di mandato del Sindaco.

4. Il controllo di gestione è l’insieme delle procedure, riferite all’intera attività dell’Ente, dirette a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e la funzionalità dell’organizzazione, l’efficacia, l’efficienza e il livello di economicità nell’attività di realizzazione degli obiettivi prefissati. Il controllo di gestione persegue tali finalità attraverso l’analisi dei processi, delle risorse acquisite e della comparazione tra costi e quantità e qualità dei servizi offerti.

ART. 2 - OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina, le funzioni, i compiti e le attività svolte dall’Organismo Indipendente di Valutazione, successivamente denominato (OIV) ai sensi del D.Lgs. 18/08/ 2000 n. 267, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, del D. Lgs. 27/10/2009 n.150, della Legge 6/11/2012 nr. 190 e del D.Lgs.nr.33/2013.

ART. 3 – FUNZIONI E COMPETENZE

1.L’OIV esercita funzioni e competenze previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

2.In particolare provvede a:

a) monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione dell’operato dei Settori e dei Responsabili, valutando l’adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei Piani, dei Programmi e di altri strumenti di determinazione degli Organi di indirizzo politico-amministrativo, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obbiettivi predefiniti, raccordando la propria attività con le attività volte

al controllo interno di cui all'apposito Regolamento, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.

b) comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla "Autorità per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche" (ANAC);

c) validare la Relazione sulla Performance definita annualmente dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo, assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;

d) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dalle norme di legge, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni della Amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) proporre, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, al Sindaco la valutazione annuale dei Responsabili e l'attribuzione ad essi dei premi;

f) curare la corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla ANAC;

g) promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

h) verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

i) curare la realizzazione di indagini sul clima organizzativo 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;

l) partecipare al processo di valutazione e gestione del "rischio", secondo quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, alla "mappatura dei processi" ed alle relative fasi all'interno di ciascuna Area intervenendo, del pari, nei processi di valutazione del "rischio" nelle sottofasi operative di:

a) identificazione;

b) analisi;

c) ponderazione mediante il risultato dell'attività di monitoraggio sulla trasparenza ed integrità dei controlli interni (art.14 c.4 lett.a del D.Lgs. 150/2009);

m) svolgere compiti propri connessi all'anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa secondo quanto disciplinato dall'art.44 del D.Lgs. nr.33/2013;

n) esprime parere obbligatorio sulla bozza del codice di comportamento adottato dall'Ente;

o) propone la pesatura delle Aree in sede di PEG;

p) verifica la coerenza tra il Ptpc ed il Piano triennale della trasparenza in rapporto al piano delle Performance.

2. Tutte le predette attività possono essere estese anche alle eventuali società partecipate su incarico formale della Giunta Comunale che ne stabilisce obiettivi e condizioni.

ART. 4- COMPOSIZIONE E NOMINA

1.L' OIV è composto da due componenti esperti esterni, uno dei quali deve essere donna. Partecipa alle sedute, con funzione consultiva e di coordinamento con la struttura organizzativa dell'Ente, il Segretario Generale. Assicura le funzioni di segretario un dipendente incaricato di posizione organizzativa designato dal Sindaco, che non partecipa, e quindi viene sostituito, nel caso trattasi di valutazione che riguardi la propria attività gestionale.

2. La nomina dei componenti esterni è effettuata dal Sindaco a seguito di procedura di evidenza pubblica a cui possono partecipare soggetti in possesso dei requisiti previsti dal presente Regolamento.

3. A tale scopo viene bandito, a cura del Direttore Area Risorse Umane, un avviso pubblico finalizzato alla acquisizione e successiva valutazione dei curricula e delle relazioni di accompagnamento. Nel corso dell'istruttoria finalizzata alla nomina, la professionalità e le competenze specifiche sono accertate dagli elementi desumibili dal curriculum, dalla relazione di accompagnamento ed eventualmente anche mediante un colloquio a cura del Sindaco.

4. Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. In particolare dovranno essere pubblicati sul sito istituzionale dell'ente l'atto di nomina dei componenti, i loro curricula ed i compensi previsti.

5. La durata della nomina non può eccedere quella del mandato del Sindaco e comunque i componenti restano in carica fino alla nomina del nuovo Nucleo di Valutazione/OIV.

6. A ciascuno dei componenti esterni viene attribuito un compenso lordo annuo, stabilito nell'atto di nomina, in misura pari a quello spettante al Revisore unico dei Conti. L'incarico dei componenti esterni all'Ente può essere rinnovato una sola volta. Ai componenti esterni all'Ente residenti fuori del territorio comunale, sarà corrisposta anche una indennità di trasferta stabilita con il decreto sindacale di nomina che potrà stabilire le modalità di erogazione del compenso.

7. Il Sindaco, previa motivata deliberazione della Giunta, potrà disporre la revoca anticipata. Resta inteso che i componenti dell'Organismo incaricati restano in carica sino alla nomina dei nuovi componenti.

8. Il Sindaco provvede a nominare tra i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione il presidente che assume altresì la presidenza del S.I.C.I (Sistema Integrato dei Controlli Interni) di cui al successivo art.14.

9. Per lo svolgimento delle attività, ai componenti dell'Organismo è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa, gestite da ciascun Settore.

10. L'Organismo è coadiuvato nella attività di misurazione delle *performance* e nell'esercizio delle relative funzioni da una struttura tecnica permanente interna, preferibilmente la stessa preposta al controllo di gestione.

11. L'Organismo garantisce le sue attività in modo continuativo operando sia in forma collegiale sia attraverso le prestazioni d'opera intellettuale rese dai singoli

componenti alternativamente mediante accessi alla sede comunale o mediante elaborazioni/approfondimenti in remoto.

12. L'Organismo rappresenta l'Ente in *network* di ricerca attinenti alle materie della propria attività anche al fine di promuovere all'esterno aspetti di gestione innovativi adottati dal Comune, e permettere la partecipazione dello stesso Ente ad attività in rete con altri Enti Locali.

ART. 5- REQUISITI PERSONALI E PROFESSIONALI DEGLI ESPERTI ESTERNI

1. Dato il loro ruolo di promotori del miglioramento i componenti dell'OIV devono possedere capacità professionali, manageriali e relazionali in grado di creare una visione condivisa e di promuovere l'innovazione nonché avere una appropriata cultura organizzativa portatrice dei valori della trasparenza, integrità, valutazione e valorizzazione del merito e della premialità.

2. I componenti dell'OIV devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

a) essere cittadini italiani o cittadini dell'Unione Europea;

b) essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi universitari in ingegneria, economia, giurisprudenza. Per le lauree in discipline diverse è richiesto altresì un titolo di studio post- universitario in profili afferenti ai settori della organizzazione, della gestione del personale, del management, della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati. In alternativa al possesso di un titolo di studio post – universitario, è sufficiente il possesso di esperienza di cui alla lettera c) di almeno cinque anni;

c) possesso di un'esperienza di almeno tre anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private o di docenza nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della organizzazione, della gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero possesso di un'esperienza giuridico – contabile – amministrativa correlata all'iscrizione ad uno degli specifici albi professionali.

3. Non possono essere nominati componenti del Nucleo di Valutazione/OIV soggetti che abbiano superato la soglia dell'età necessaria per l'accesso alla pensione.

4. Non possono, altresì, essere nominati componenti dell'OIV: i componenti dell'organo di revisione contabile in carica; i componenti della Giunta e del Consiglio in carica; il coniuge, gli ascendenti, i discendenti, i parenti ed affini entro il terzo grado, rispettivamente del Sindaco, dei componenti della Giunta, del revisione contabile, dei Responsabili le Ripartizioni dell'Ente in attività di servizio. Non possono comunque essere scelti fra coloro che rivestono incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano avuto rapporti di collaborazione o consulenza nei tre anni precedenti alla nomina secondo quanto stabilito dall'art.14 c.8 del D.Lgs.nr.150/2009

ART. 6 – SEDE, COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA, FUNZIONAMENTO

1.L' OIV ha sede presso l'Ente, opera in posizione di autonomia rispetto alle strutture operative e risponde esclusivamente al Sindaco.

2.In caso di dimissioni presentate da componenti dell' OIV, si provvede alla nomina dei nuovi componenti entro il termine dei successivi trenta giorni. I componenti subentranti dovranno prendere atto delle operazioni in corso. A seguito di cessazione delle funzioni, per dimissioni o altra causa e a seguito di nomina in corso d'anno, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui l'attività è stata resa.

3.L' OIV si riunisce almeno ogni due mesi. Ulteriori sessioni possono essere concordate per necessità, quali pareri in materia di controllo di gestione, reporting, controversie, contenziosi, predisposizione di procedure o sistemi di controllo, contraddittori richiesti dal personale dipendente.

4.Le riunioni dell' OIV non sono pubbliche, dei relativi lavori viene redatto verbale a cura del segretario.

5.Per lo svolgimento delle attività, ai componenti dell'OIV è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa,organizzativa ed operativa gestite da ciascuna unità organizzativa dell'ente.

ART.7 - VALIDITÀ DELLE ADUNANZE

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è validamente costituito quando tutti i componenti siano stati regolarmente convocati e quando siano presenti.

2. Le deliberazioni sono adottate collegialmente.

ART. 8 - DIMISSIONI

1. In caso di dimissioni presentate da componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il Sindaco provvede alla nomina dei nuovi componenti entro il termine dei successivi trenta giorni.

2. I componenti subentrati dovranno prendere atto delle operazioni in corso.

3. A seguito di cessazione dalle funzioni, per dimissioni o altra causa e 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.

ART. 9 – PUBBLICITÀ' E VERBALIZZAZIONE

1. Le adunanze dell'Organismo Indipendente di Valutazione non sono pubbliche.

2. Dei relativi lavori viene redatto verbale a cura del segretario.

3. Il verbale è approvato seduta stante o nella seduta successiva.

4. Le disposizioni relative all'accesso ai documenti amministrativi di cui alla Legge 241/90 si applicano alle attività di valutazione.

ART. 10 – VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

1. L'Organismo Indipendente, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con cadenza annuale e con garanzia del contraddittorio, propone la valutazione delle *performance* individuali dei responsabili dei settori relativa all'esercizio di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun responsabile.

2. Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:

- a) indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) grado di conseguimento degli obiettivi generali e degli indirizzi dell'Amministrazione, nonché gli specifici obiettivi individuali assegnati, in correlazione con le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili;
- c) qualità del contributo personale alla *performance* generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibili per far fronte ai diversi impegni;
- e) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- f) capacità di motivare e orientare i comportamenti dei propri collaboratori al fine di generare condizioni organizzative favorevoli alla produttività e ad una migliore qualità dei servizi e del rapporto col cittadino;
- g) capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedurali, con particolare riferimento alle risorse umane e ai relativi processi di formazione e sviluppo;
- h) orientamento all'assunzione di un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;
- i) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi od emergenze o a processi di cambiamento organizzativo.

3. L'Organismo partecipa al processo valutativo di tutte le risorse umane dell'Ente, supportando i singoli responsabili nell'elaborazione di una comune metodologia al fine di garantire omogeneità ed obiettività di valutazione nei confronti del personale tutto, ed in linea coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato per gli stessi responsabili.

4. La valutazione della *performance* resa dal Segretario Generale ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato ai sensi del CCNL di categoria, spetta al Sindaco.

5. Il documento di valutazione annuale della *performance* individuale si articola in una relazione ovvero in schede, concernenti la valutazione dei risultati, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali ed organizzativi dei responsabili dei Settori.

6. I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'Organismo indipendente costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.

ART. 11 – COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE

1. L'esito della valutazione della performance viene comunicato dal Sindaco a ciascun Responsabile con funzioni dirigenziali, unitamente agli atti e documenti relativi.

2. Il Sindaco, sulla base della valutazione della performance annuale, nel caso in cui siano stati riscontrati risultati particolarmente negativi nella gestione finanziaria, tecnica, amministrativa e/o inosservanza delle direttive generali e degli indirizzi espressi dagli organi elettivi, comunica tali risultati al Responsabile con funzioni dirigenziali e lo invita a presentare entro quindici giorni le proprie osservazioni al riguardo.

3. Il Sindaco, acquisite anche in contraddittorio le osservazioni del Responsabile con funzioni dirigenziali, adotta, ove non ritenga sufficienti le ragioni presentate dal Responsabile con funzioni dirigenziali e previo esame delle controdeduzioni da parte dell'Organismo di valutazione, i conseguenti provvedimenti.

4. In caso di responsabilità particolarmente grave o di reiterati risultati negativi nella gestione, il Sindaco, previa acquisizione della giustificazione del valutato da presentarsi entro trenta giorni dalla richiesta, e sentito il Segretario, attiva il procedimento e irroga le sanzioni previste dall'art. 21 del D.Lgs. n.165/01, dal Regolamento e dai CCNL vigenti.

5. Le valutazioni sono raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse si tiene conto all'atto delle assegnazioni o dei rinnovi degli incarichi dirigenziali.

ART. 12 – CONTROLLO STRATEGICO

1. Il controllo strategico ha come oggetto il supporto all'attività di pianificazione strategica, di programmazione, di indirizzo politico-amministrativo e di verifica dell'efficacia sociale delle politiche adottate dagli organi politico-amministrativi, acquisendo e fornendo tutte le informazioni utili allo scopo.

2. Consta delle seguenti fasi:

- a) supporto all'azione di governo dell'Ente mediante l'introduzione di una logica di programmazione e di un approccio metodologico per progetti e processi;
- b) analisi preventiva di fattibilità ed economicità delle iniziative progettuali strategiche;
- c) analisi dello scenario di riferimento, finalizzata all'individuazione dei principali cambiamenti in atto con l'ausilio di *data base* o di appositi questionari nonché per il consolidamento dei mezzi di coinvolgimento dei cittadini;
- d) analisi di congruità delle finalità dei programmi e dei progetti con il contesto ambientale;
- e) analisi di adeguatezza delle modalità di attuazione dei programmi e progetti con lo scenario di riferimento, operando il raffronto delle soluzioni alternative secondo benefici, costi e capacità di realizzazione;

- f) individuazione degli indicatori per l'acquisizione di informazioni rilevanti nella definizione dei programmi nonché degli indicatori per la verifica del raggiungimento degli obiettivi e della qualità dei servizi erogati.
3. In particolare, gli indicatori saranno individuati sulla base del fine conoscitivo perseguito e della modalità di rilevazione. Sarà favorita l'analisi congiunta di più indicatori e il loro confronto nel tempo e nello spazio.
4. L'analisi degli scostamenti, contenente il confronto tra il valore atteso e quello effettivo, indicherà le cause anche disarticolate e le azioni correttive.

ART. 13 – CONTROLLO DI GESTIONE

1. Il Controllo di Gestione si articola nelle seguenti fasi: rilevazione degli obiettivi, rilevazione dei dati relativi ai costi e dei risultati, valutazione dei dati in relazione agli obiettivi prefissati.
2. L'Organismo nella sua attività di controllo e valutazione si avvale in modo sistematico dell'attività della struttura tecnica permanente interna preposta al controllo di gestione di cui al Regolamento.
3. All' Organismo, soprattutto al fine di un'azione coordinata, integrata ed efficace dei controlli interni, spetta una funzione di orientamento, progettazione strategica e formazione della struttura interna e dei soggetti operativi preposti al controllo di gestione, pur nel rispetto dell'autonomia operativa del responsabile della struttura tecnica permanente.
4. L' Organismo, con una continua azione di guida, di strategia e di riorientamento nei confronti della struttura tecnica permanente interna preposta al controllo di gestione:
- a) supporta la predisposizione di un Piano Dettagliato di Obiettivi con riferimento al Programma di Mandato del Sindaco, alla Relazione Previsionale e Programmatica e al Piano della *Performance*;
 - b) sovrintende alla definizione di parametri finanziari, economici e di attività, nonché indicatori specifici per misurare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità nell'attuazione degli obiettivi prefissati;
 - c) coadiuva la definizione della mappa dei prodotti e servizi erogati alla agli utenti finali ed intermedi;
 - d) supporta la misurazione e la rilevazione contabile dei proventi e costi relativi ai servizi erogati e il monitoraggio del loro andamento nel tempo;
 - e) suggerisce la messa in atto di azioni correttive;
 - f) assiste la struttura tecnica permanente interna nella stesura del referto del controllo di gestione relativo all'esercizio finanziario di riferimento, ai sensi dell'art. 198-bis del Tuel, per la sua successiva trasmissione agli amministratori, ai responsabili dei settori e alla Corte dei Conti.
5. Saranno inoltre individuati sistemi di misurazione e valutazione della *performance* dell'Ente diretti a rilevare la corrispondenza dei servizi e dei beni resi ad oggettivi standard quali-quantitativi, anche attraverso strumenti di benchmarking (metodologia di confronto delle performance) con riferimento ad analoghe esperienze nazionali o internazionali.

ART. 14 – SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI (S.I.C.I.)

1. Il SICI è un organo consultivo, costituito dai componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione e dal Revisore dei Conti, allo scopo di garantire l'unitarietà, l'integrazione e l'efficacia dei controlli di competenza dell'Ente.

ART. 15 – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

1. L'intero ciclo di gestione della *performance*, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente e nei network degli EE.LL. ai quali l'Ente avrà aderito.

2. L' Organismo, al fine di garantire completezza di competenze e di efficacia al sistema integrato dei controlli interni, potrà *on-demand* avvalersi dell'affiancamento di eventuali altre unità ad alta specifica professionalità. Tale apporto incrementale sarà autorizzato dal Sindaco in uno alla garanzia di accesso a strutture, a uffici e ad atti comunali, in base ai criteri stabiliti dal Consiglio comunale e al regolamento per la determinazione degli incarichi di consulenza.

3. 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.

4. Con l'approvazione del presente regolamento viene abrogata ogni altra regolamentazione o disposizione vigente in materia.