

- b) verificare il rispetto della normativa specifica di settore che prevede il referto del controllo di gestione da inviare alla Corte dei Conti.
 - c) conseguire il coordinamento delle attività dei diversi centri decisionali ed operativi autonomi;
 - d) esercitare la funzione di impulso qualora si registrino ritardi rispetto ai tempi previsti per la formulazione dei programmi o la realizzazione dei progetti.
 - e) effettuare verifiche periodiche e controlli conoscitivi sull'attività amministrativa del COMUNE e riferire al Sindaco sull'andamento della gestione, evidenziando le cause dell'eventuale mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi con la segnalazione delle irregolarità ed inadempimenti eventualmente riscontrati proponendone i possibili rimedi;
 - f) favorire l'inserimento e la verifica dell'applicazione di criteri di contabilità analitica e direzionale.
5. Il titolare della posizione organizzativa dell'area economico finanziaria deve proporre le modalità di rilevazione e ripartizione dei costi tra le unità organizzative e di individuazione degli obiettivi per cui i costi sono sostenuti.
6. I risultati del controllo di gestione sono utilizzati anche come strumento per la valutazione dell'operato dei titolari di posizione organizzativa.
7. I referti di gestione sono trasmessi al Sindaco almeno una volta a semestre.
8. Ai sensi dell'art. 1 D. Lgs 30 luglio 1999 n. 286, è fatto divieto al titolare della posizione organizzativa dell'area economico finanziaria di effettuare verifiche di regolarità amministrativa e contabile a strutture addette alla valutazione dei responsabili di servizio e al controllo strategico.

Articolo 39 - Controllo di regolarità contabile.

1. Il controllo di regolarità contabile é assegnato al responsabile del servizio economico finanziario ed all'Organo di revisione economico - finanziaria secondo le rispettive competenze.
2. Il controllo di regolarità contabile si esercita sul permanere degli equilibri finanziari previsti nel bilancio e sulla gestione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e/o del Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.) da parte dei Responsabili dei limiti di costo.

CAPO II - VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE

Articolo 40 - Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dal COMUNE , della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
2. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
3. Il COMUNE è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai titolari di posizione organizzativa e ai singoli dipendenti.

4. Il COMUNE adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
5. Il COMUNE adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.
6. Il piano delle performance è adottato unitamente al Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e/o del Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.) entro il mese di gennaio di ogni anno oppure entro diversa tempistica prevista dalla legge.
7. In caso di mancata adozione del piano è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti.
8. Ai fini di cui al comma precedente il Sindaco della Città prende atto annualmente della Relazione sulla Performance di cui al successivo art. 43.

Articolo 41 – Programmazione.

1. Gli atti della programmazione, ivi compreso quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Bilancio, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e/o il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) se non facente parte della relazione previsionale e programmatica, contengono gli elementi per il piano della performance del COMUNE .
3. Il P.E.G. e/o il P.D.O., quali Piano della Performance, sono approvati entro 10 giorni dall'approvazione del Bilancio.
4. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 59 il Sindaco assicura la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 2.
5. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico - amministrativo, al Sindaco, nonché al competente Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Articolo 42 - Qualità dei servizi pubblici.

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D. Lgs. 150/2009, Il COMUNE adotta un sistema di assicurazione della qualità diretto alla rilevazione sistematica dei risultati dei servizi.
2. La valutazione viene effettuata in relazione al:
 - conseguimento degli obiettivi gestionali elencati nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e/o del Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.), in relazione alle aspettative dell'utenza sia interna che esterna;
 - comportamento organizzativo dei responsabili di servizio, nel quadro dell'impiego delle risorse messe a loro disposizione, tenendo conto, in particolare, di quanto sia stato rilevato, in merito, da parte dell'utenza interna (organi del Comune: Sindaco, Giunta, Consiglio);
 - capacità e livelli connessi all'innovazione.

3. Gli obiettivi gestionali sono le attività, le azioni, gli interventi individuati con il supporto degli organi tecnici come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati definiti a livello previsionale, collegati a specifiche finalità di Giunta e finalizzati alla realizzazione dei programmi evidenziati nella relazione previsionale e programmatica, nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e/o del Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.).

4. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere.

5. Gli obiettivi:

- sono definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico amministrativo, in condivisione con i responsabili di servizio;
- danno concretezza al Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e/o del Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.), per la loro capacità di essere guida dei responsabili di servizio durante la gestione;
- hanno valenza annuale e, qualora si riferiscano ad azioni che si protraggano per periodi più lunghi, devono essere riproposti nei vari anni e misurati correttamente nel loro stato di avanzamento;
- devono essere coerenti con quelli indicati nei documenti programmatici;
- necessitano di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e verificati a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità (volume d'attività, costo, ecc.) e di qualità e devono evidenziare il livello di efficienza, di efficacia, di economicità, di produttività, di trasparenza e di integrità.

6. In ogni caso gli obiettivi devono essere:

- adeguati e pertinenti rispetto alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- confrontabili ove possibile al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Articolo 43 - Relazione sulla performance e rendicontazione.

1. La relazione sulla performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati del COMUNE. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale del COMUNE.

2. Il Comune valuta annualmente la performance organizzativa e individuale; a tale fine conferma il Sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente in atto, da integrare, se necessario, nel nuovo contesto normativo, regolamentare e organizzativo.

3. Al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, la Città redige annualmente:

- entro il 31 gennaio, un documento programmatico annuale e ove possibile triennale, denominato Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e/o Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.), che costituisce il " Piano della performance ", da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati ai responsabili di servizio ed i relativi indicatori, utilizzando i criteri previsti nel precedente art. 25;
- entro il 30 giugno, un documento denominato: "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e

individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio realizzato.

4. I predetti documenti, immediatamente trasmessi alla Commissione e al Ministero dell'Economia e delle Finanze, sono pubblicati sul sito istituzionale.

5. Le eventuali variazioni degli obiettivi e degli indicatori della performance - organizzativa e individuale - che si verifichino durante l'esercizio, sono tempestivamente inserite nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e/o del Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.) che costituisce il " Piano della performance ".

6. La Città terrà conto che la mancata adozione del Piano della performance implica:

- il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili dei Servizi che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;

- l'impossibilità a procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

7. La relazione sulla performance, con i dati definitivi della gestione, validata dall'O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione), è trasmessa al Sindaco della Città entro il 31 maggio di ciascun anno.

8. La relazione viene impostata sui dati infrannuali in funzione della predisposizione ed aggiornamento degli strumenti annuali di programmazione, in particolare del P.E.G. e/o del P.D.O., che stabiliscono le politiche, gli obiettivi strategici e le priorità per i Responsabili di Servizio.

Articolo 44 - Valutazione della performance individuale e premi. Valutazione del servizio e valorizzazione delle professionalità.

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.

2. La valorizzazione del merito dei Responsabili di Servizio e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 47.

Articolo 45 - Valutazione del Segretario Comunale e dei Responsabili di Servizio.

1. La valutazione dei Responsabili di Servizio riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione del COMUNE , 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' COMUNE 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. L'attività di valutazione e verifica consiste nell'analisi, preventiva e successiva, della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi operativi prescelti, le scelte operative effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate, nonché la identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione, dei possibili rimedi.

4. L'attività di valutazione e verifica consiste nello specifico:

- a) la valutazione e l'adeguatezza delle scelte compiute dai titolari di posizione organizzativa in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di

determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti;

b) la coerenza dell'azione compiuta dai titolari di posizione organizzativa rispetto ai programmi ed ai progetti contenuti nei documenti previsionali e programmatici dell'ente e al P.E.G. e/o al P.D.O.;

c) la compatibilità rispetto alle strutture gestionali interne ed ai condizionamenti tecnici e giuridici esterni;

d) la adeguatezza rispetto alle risorse finanziarie disponibili;

e) la efficacia delle modalità di attuazione prescelte rispetto alle alternative disponibili;

g) la efficienza dei processi di attivazione e di gestione dei servizi;

h) la identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione e l'individuazione dei possibili rimedi.

La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai Responsabili di Servizio è effettuata dal l'O.I.V. sentito il Sindaco ed il Segretario Comunale .

4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco della Città su proposta vincolante dell'O.I.V.

Articolo 46 - 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 Responsabile di Servizio della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale del COMUNE, 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. I Responsabili di Servizio valutano i loro collaboratori secondo i criteri di cui al precedente art. 40 commi 1 e 2 ed in base ai criteri di cui al successivo art. 47 comma 3.

Articolo 47 - 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 dall'ordinamento.

2. La quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente e ai Responsabili di Servizio collocato nella parte alta della graduatoria o della soglia di merito stabilita con riferimento alle diverse categorie di apporti e comportamenti considerati.

3. La metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi sono desunti dai criteri che qui si allegano sotto la lettera " F " .

4. Il sistema di incentivazione del Comune comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

5. Per premiare il merito, il Comune può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;

b) bonus annuale delle eccellenze;

c) premio annuale per l'innovazione;

d) progressioni economiche.

7. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Articolo 48 – Premi annuali sui risultati della performance.

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i Responsabili di servizio e i dipendenti sono collocati all'interno di fasce di merito.
2. Le fasce di merito, di cui al comma precedente, non possono essere inferiori a tre e sono definite nell'ambito della contrattazione decentrata.
3. Ai Responsabili di servizio e al personale dipendente collocato nella fascia di merito alta è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

Articolo 49 – Bonus annuale delle eccellenze.

1. Il Comune può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre tutto il personale che si è collocato nella fascia di merito alta.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta ed è erogato entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 165/2001.
4. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

Articolo 50 – Premio annuale per l'innovazione.

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, il Comune può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore di quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'organismo indipendente di valutazione della performance (O.I.V.), sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate dai singoli Responsabili di servizio e dipendenti o da gruppi di lavoro.

Articolo 51 – Progressioni economiche.

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance del COMUNE .
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili ed in base ai criteri previsti al precedente art. 47 comma 3.

Articolo 52 – Strumenti di incentivazione organizzativa.

1. Per valorizzare il personale, il Comune può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:

- a) progressioni di carriera;
- b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
- c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

2. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo di risorse di bilancio, che non confluiscono nelle risorse decentrate, destinate a tal fine e previa apposita delibera della Giunta di istituzione dell'area di posizione organizzativa ad integrazione della tabella di cui al precedente art. 20.

Articolo 53 – Progressioni di carriera.

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il COMUNE può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.

2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

3. I criteri e le modalità di selezione sono quelli previsti nel successivo art. 105 del presente regolamento

Articolo 54 – Attribuzione di incarichi e responsabilità.

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, Il COMUNE assegna incarichi e responsabilità.

2. Tra gli incarichi di cui al punto 1 sono inclusi quelli di posizione organizzativa disciplinati dal precedente art. 52 comma 2.

Articolo 55 – Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, Il COMUNE promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.

Articolo 56 – Definizione annuale delle risorse.

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, Il COMUNE definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali - quantitativo di quelli esistenti.

3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

Articolo 57 – Premio di efficienza.

1. Le risorse annuali definite ai sensi del precedente art. 56, sono annualmente incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.
2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del D. Lgs. n. 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'organismo indipendente di valutazione (O.I.V.).

Articolo 58 - Integrità, trasparenza e O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione) - Controlli di regolarità.

1. Il COMUNE garantisce la trasparenza, intesa come accessibilità totale, da conseguire anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dal COMUNE .
3. Il COMUNE , pertanto, garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), di cui al successivo art. 60, contribuisce alla redazione del Programma annuale e ove possibile triennale per la trasparenza e l'integrità.
5. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con sistematici controlli ispettivi di regolarità.
6. I Responsabili di Servizio, 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.
7. Il Segretario Comunale adotta, sentito l'O.I.V., un programma annuale delle ispezioni interne da svolgere con ispettori interni e/o esterni.
8. Il COMUNE assicura la rilevazione della mappa dei rischi e 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.
9. 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, sovrintende, se richiesto, al programma annuale di ispezione con ispettori interni e/o esterni.
10. L'O.I.V. riferisce periodicamente al Sindaco della Città sullo stato del sistema dei controlli interni e sui risultati delle attività ispettive rilevate.

Articolo 59 – 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 dal COMUNE e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dall'art 11, comma 8, lettere da b) a i), del D. Lgs. n. 150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale del COMUNE.
2. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale del COMUNE, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
3. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dal COMUNE ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.
4. Il COMUNE adotta un Programma annuale e ove possibile triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire:
 - a) un adeguato livello di trasparenza;
 - b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità;
 - c) la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

Articolo 60 - Organo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) – Funzioni.

1. L'O.I.V., nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria dei Responsabili di Servizio, svolge le seguenti attività:
 - a) collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei Responsabili di Servizio e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza di cui ai precedenti artt. 58 e 59;
 - 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 Sindaco della Città, almeno ogni sei mesi, una relazione sull'attività di monitoraggio svolta evidenziando funzionalità e criticità rilevate;
 - c) valuta l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti;
 - d) valida la relazione annuale sulla performance, nonché i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione del COMUNE ;
 - e) collabora con il Segretario Comunale nella valutazione dei Responsabili di Servizio e nell'attribuzione dei premi.
 - f) elabora la proposta vincolante di valutazione della performance individuale e di attribuzione dei premi al Segretario Comunale da sottoporre al Sindaco del Comune ;
 - g) assolve agli obblighi di certificazione richiesti.
 - h) stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.
2. L'O.I.V. per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni al Segretario Comunale e ai titolari di posizione organizzativa.
3. Ai fini della valutazione, entro il 31 gennaio di ogni anno, i titolari delle posizioni organizzative presentano al Sindaco, al Segretario Comunale e all'O.I.V. un report illustrativo dei risultati raggiunti nell'anno precedente e degli eventuali motivi di non raggiungimento degli obiettivi prefissati.

4. I titolari delle posizioni organizzative sono tenuti inoltre a relazionare all'O.I.V. in merito alla valutazione da attribuire nei confronti dei dipendenti assegnati ai servizi di loro competenza.

5. La diffusione di dati sulla valutazione è consentita solo in forma anonima e in modo da non permettere l'individuazione degli interessati.

Articolo 61 - Organo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) – Composizione.

1. L'O.I.V. è un organo collegiale costituito da massimo tre membri esterni all'Ente, nominati dal Sindaco della Città.

Articolo 62 - Organo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) - Requisiti e incompatibilità.

1. Ai componenti dell'O.I.V. sono richieste documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, relazionali, esperienza pregressa manageriale e di progettazione e realizzazione di sistemi di valutazione e controllo. In particolare sono richieste:

a) capacità di valutazione e visione strategica (identificazione e valutazione delle missioni strategiche);

b) competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi).

2. I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.

3. 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 Il COMUNE o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con il COMUNE.

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

Articolo 63 - Organo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) - Modalità di nomina.

1. L'O.I.V. è nominato dal Sindaco del Comune con atto motivato e previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste, previa pubblicazione di un avviso pubblico sul sito istituzionale del COMUNE.

2. Gli interessati devono far pervenire il rispettivo curriculum, da cui deve risultare sia il possesso di una laurea attinente ai compiti dell'Organismo, sia un'esperienza nella specifica attività di almeno tre anni.

3. Al curriculum va allegata una relazione nella quale sono elencate le esperienze ritenute significative ai fini della nomina.

4. La nomina deve essere preceduta da un colloquio e tenuto conto dei curricula presentati.

5. Nel primo anno, 2011, vengono confermati i componenti del Nucleo di valutazione in atto nel 2010, previo controllo da parte della Giunta del possesso dei requisiti di cui al precedente art. 62.

Articolo 64 - Organo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) - Durata in carica e revoca.

1. L'O.I.V. dura in carica 3 anni e i componenti decadono con la presentazione della proposta di valutazione del Segretario Comunale relativa all'ultimo anno e può essere rinnovato.
2. La revoca dei componenti dell'O.I.V. avviene con provvedimento motivato del Sindaco del COMUNE nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine del COMUNE o in contrasto con il ruolo assegnato.

Articolo 65 - Organo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) - Struttura tecnica per il controllo di gestione.

1. L'O.I.V. per lo svolgimento delle funzioni assegnate interloquisce costantemente con il Segretario Comunale e si avvale della Struttura tecnica per il controllo di gestione del COMUNE ; detta Struttura dipende gerarchicamente dal Segretario Comunale che assicura il raccordo e le relazioni tra l'O.I.V. e l'organizzazione del COMUNE.
2. Al fine di consentire all'O.I.V. di svolgere i propri compiti il COMUNE deve riservare un locale adeguatamente attrezzato per le riunioni e per la stesura, conservazione e archiviazione dei documenti.
3. Per l'espletamento delle attività di cui sopra l'O.I.V. è validamente costituito con la presenza di tutti i membri ed i pareri dei componenti dell'O.I.V. possono essere espressi anche non contestualmente attraverso l'utilizzo di sistemi informatici.
4. Ai componenti l'O.I.V. spetta un compenso determinato in sede di nomina, oltre al rimborso delle spese documentate di accesso.

Articolo 66 - Organo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) - Impugnazioni.

1. In deroga a quanto prevedono i criteri di cui al precedente art. 47, contro giudizi negativi o parzialmente negativi le Posizioni organizzative possono chiedere all'Organismo il riesame della propria valutazione, con richiesta motivata fatta pervenire entro quindici giorni dalla comunicazione.
2. L'Organismo, alla ricezione della richiesta, la valuta e, previa analisi motivata, la respinge entro trenta giorni, o, entro sessanta giorni, procede al riesame.
3. L'Organismo ha altresì il compito di trattare i ricorsi del personale presentati contro le valutazioni dei Responsabili dei Servizi e a tal fine si applica quanto dispone il precedente comma.

Articolo 67 - - Organo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) - Particolari inadempienze.

1. Qualora l'Organismo rilevi inadempienze o inadeguatezze da parte di un Responsabile di Servizio, con apposito verbale ne dà notizia al Sindaco e al Segretario Comunale per le valutazioni di competenza.

Articolo 68 - Organo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) - Rapporti con gli organi politici e la struttura.

1. Il nucleo di valutazione opera in piena autonomia e risponde del proprio operato direttamente al Sindaco.
2. Redige una relazione annuale sulla propria attività.