**COMUNE DI SAN MARCELLINO**
***(Provincia di Caserta)***

# Deliberazione Originale della Giunta Comunale n°75 del 05.04.2018

**OGGETTO:Aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa ed individuale.**

L'anno duemiladiciotto il giorno cinque del mese di Aprile alle ore 13,45 e nella sala delle riunioni della Casa Comunale, convocata nelle forme di Legge, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone dei Sigg.ri:

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | *Geom. Anacleto Colombiano* | Sindaco-Presidente | Presente |
| 2 | *Sig.ra Paola Barone* | Vicesindaco | Presente |
| 3 | *D.ssa Valeria Campaniello* | Assessore | **Assente** |
| 4 | *Sig. Eugenio Maisto* | Assessore | Presente |
| 5 | *Sig. Mario De Santis* | Assessore | Presente |
| 6 | *Sig.Luigi d'Aniello* | Assessore | Presente |

Assume la Presidenza il Sindaco Geom. **Anacleto Colombiano**.
Partecipa ai lavori della Giunta il Segretario **Generale Dott.ssa Giovanna Imparato**
Il Presidente, constatata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta alla trattazione dell'O.d.G.-

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto : **Aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa ed individuale.**

Ritenuta la stessa meritevole d'integrale approvazione ;

Acquisiti i prescritti pareri ai sensi dell'art.49 del d.lgs. n.267/2000;

Con voti unanimi e favorevoli, resi nelle forme di Legge,

**D E L I B E R A**

1) Di approvare la proposta di deliberazione avente ad oggetto : **Aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa ed individuale.**

2) Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, riconosciutane l'urgenza, ai sensi dell'art. $134_4$ del D.Lgs. n°267/2000.

Del che è verbale che, letto e confermato, viene come di seguito sottoscritto:

**Il Presidente**
*(Geom. Andcleto Colombiano)*

**Il Segretario Generale**
*(Dott.ssa Giovanna Imparato)*

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio,

**a t t e s t a**

che la presente deliberazione

X- è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, 4° comma, del D.Lgs. n° 267/2000);

X - resterà affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi, ove è stata affissa a decorrere dal 09-04-2018 ai sensi dell'art. 124, comma 1°, del D.Lgs. n° 267/2000, col n°_____;

X - è stata trasmessa, con nota 4077 in data 09.04.2018 ai Sigg.ri Capigruppo Consiliari, come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. n° 267/2000.

**Il Segretario Generale**
*(Dott.ssa Giovanna Imparato)*

***CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE***

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio,

**a t t e s t a che**

la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Informatico del Comune di San Marcellino in data 09.04.2018 con il n° _____ e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi;

lì, 09.04.2018

**Il Segretario Generale**
*(Dott.ssa Giovanna Imparato)*

## PROPOSTA DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE

**Oggetto: Aggiornamento del** "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale"

## IL SEGRETARIO COMUNALE

**Ricordato** che, nel corso del 2017, sono state introdotte importanti modificazioni al quadro legislativo in materia di organizzazione, gestione e valutazione delle risorse umane delle amministrazioni pubbliche, con l'approvazione, nello specifico, dei seguenti decreti legislativi:
- d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, recante: "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124.";
- d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante: "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche."; entrati in vigore, entrambi, il 22 giugno 2017;

**Evidenziato**, in particolare:
- che le disposizioni del d.lgs. n. 150/2009 – come innovato dal d.lgs. n. 74/2017 – di diretta applicazione per gli enti locali sono quelle indicate dagli articoli 16 e 31 dello stesso decreto legislativo;
- che l'art. 18, 2° comma, del d.lgs. n. 74/2017, rubricato: "Disposizioni transitorie e finali", stabilisce testualmente: "2. Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati dal presente decreto, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto. Nelle more del predetto adeguamento, si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente decreto fino all'emanazione della disciplina regionale e locale.";

**Precisato** che, ai sensi dell'art.14 del D.Lgs. n. 150/2009, il Comune di San Marcellino, con deliberazione della Giunta Comunale n.60 del 24/04/2014 ha provveduto ad approvare il Regolamento comunale sulla nomina e sul funzionamento dell'Organismo Indipendente di valutazione della Perfomance (O.I.V.) ;

**Visto** il decreto del Commissario Straordinario n.4 del 01/03/2016 di nomina del componente unico esterno dell'OIV nella persona del dott. Paolo Tarantino;

**Dato** Atto che con delibera di G.C.n.44 del 13/10/2016 è stato approvato, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di San Marcellino";

**Richiamata** la propria deliberazione n.21 del 23/02/2017, esecutiva, di approvazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante";

**Visto** il Sistema per la misurazione e valutazione della performance e sistema premiante, allegato al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

**Considerato** che la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base della qualità del servizio pubblico offerto dall'ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa;

**Acquisito il** parere favorevole vincolante dell'O.I.V. prot.n.3627 del 26/03/2018, ai sensi dell'art.7 del D.L.gsn.150/2009 come modificato dal D.Lgs.n.74/2017, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

**Dato atto** che, ai sensi e per gli /effetti di cui all'art. 49 del Decreto Legislativo 18/8/2000, n. 267, è stato acquisito il parere favorevole del responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Visto il D. Lgs. 267/2000;

**Ritenuto** quindi di recepire ed approvare, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di San Marcellino, rappresentando lo stesso uno strumento utile e necessario al fine di consentire all'ente di svolgere il proprio ruolo istituzionale in un'ottica di miglioramento continuo e garantire al cittadino e alla collettività trasparenza dei risultati effettivamente conseguiti;

Visto il D. Lgs. 150/2009;

**PROPONE DI DELIBERARE**

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, qui integralmente richiamate e trasfuse, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di San Marcellino", nel testo allegato al presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di incaricare l'Ufficio Segreteria di dare la massima diffusione e informazione del presente provvedimento, anche mediante trasmissione in copia a tutti le aree dell'ente, di provvedere alla pubblicazione sul sito web dell'ente nella sezione Amministrazione Trasparente e di curarne la trasmissione alle OO.SS./R.S.U.;
3. di dare atto che il nuovo sistema, approvato con la presente deliberazione, sostituisce ad ogni effetto il precedente sistema di valutazione del personale approvato con delibera di G.C.n.21 del 23/02/2017 ed ogni altra norma o accordo riguardante la materia e/o con esso incompatibile;
4. di disporre che la presente deliberazione venga comunicata, contestualmente all'affissione, ai capigruppo consiliari, a norma dell'art. 125, del Decreto Legislativo 18/8/2000, n. 267.

Il Segretario Generale
dott.ssa Giovanna Imparato

**C O M U N E  D I  S A N  M A R C E L L I N O**
**(PROVINCIA DI CASERTA )**

---

**Oggetto: Aggiornamento del** "Sistema di misurazione e valutazione della performance/ organizzativa e individuale ai sensi del D.Lgs.n.74/2017"

**Pareri sulla proposta di deliberazione ( ex art.49 del d.lgs. n.267/2000)**

Visto per il parere tecnico -
Visto si esprime parere favorevole

Il Segretario generale
Dott.ssa Giovanna Imparato

Visto per la regolarità contabile
Visto si esprime parere favorevole

Il Responsabile Area Economico -Finanziaria
Sig. Giuseppe Perrotta

**COMUNE DI SAN MARCELLINO**

**Provincia di Caserta**

Comune di San Marcellino
Provincia di Caserta
Prot. 00003627 ingresso
Del: 26/03/2018 - Ora: 13:41

Verbale n.02\2018

Oggetto : parere vincolante ai sensi dell'articolo 7 del D.Lgs 150/2009, come modificato dal D.Lgs 74/2017, sulla conformità per l'anno 2017 del sistema di valutazione del personale alla normativa vigente.

L'anno duemiladiciotto il giorno quattordici del mese di marzo alle ore 15,00

**Il Componente unico dell'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Visto

che il D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 (in vigore dal 22 giugno 2017), recante " Modifiche al D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 ", in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della L. n. 124 del 7 agosto 2015 impone alle Amministrazioni l'adeguamento del proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale alle modifiche normative intervenute.

Nello specifico, l'adeguamento doveva essere effettuato, ex art. 18 comma 2 del D.lgs. 74/2017, entro il termine ordinatorio di sei mesi dall'entrata in vigore del decreto ( e, quindi, entro lo scorso 22 dicembre 2017).

Che l' art. 7 co. 1 del predetto D.lgs. n. 150/2009, relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance precisa che "Le amministrazioni pubbliche .... adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance";

che l'art. 16 (riformulato) del D.Lgs. n. 150/2009, al comma 2, prevede che l'adeguamento avvenga in due fasi:

1) con riferimento alle norme di principio ivi richiamate (artt. 3, 4,5 comma 2, 7, 9, 15 comma 1), l'adeguamento deve avvenire immediatamente nei termini sopra indicati, decorsi i quali " si applicano le disposizioni previste nel presente decreto fino

all'emanazione della disciplina regionale e locale" ( D.Lgs. n. 74/2017, art. 18, comma 2, ultimo periodo);

2) con riferimento alle restanti disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009, solo a seguito dell'accordo sottoscritto in sede di Conferenza unificata.

Inoltre, in base alla previsione dell'art. 31 (riformulato) rientrano tra le norme di principio l'art. 17, comma 2, l'art.18; l'art. 19, l'art.23, commi 1 e 2, l'art. 24, commi 1 e 2, l'art.25, l'art. 26 e l'art. 27, comma 1.

Che con nota inviata via e.mail la Segretaria Generale ha trasmesso all'Oiv l'aggiornamento al D.lgs. 74/2017 del documento " Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale e dei dipendenti", al fine di acquisire il prescritto parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

preso atto

del lavoro svolto, particolarmente complesso in considerazione delle novità introdotte dalla novella legislativa

l'OIV ritiene opportuno, nel formulare il parere in oggetto, avanzare anche le raccomandazioni che seguono, al fine di dare ulteriore impulso alla messa a regime e al perfezionamento del Sistema nel corso dei prossimi mesi.

La revisione del Sistema di misurazione, infatti, seppur dettata dall'esigenza di adeguarsi alle prescrizioni del decreto 74/2017, dovrebbe rappresentare l'occasione per censire e descrivere tutti i processi che a vario titolo incidono sull'intero ciclo della performance.

Per quanto concerne l'integrazione tra i sistemi di programmazione, per la Coerenza dello SMiVaP , si raccomanda una maggiore connessione tra il PTPCT ed il Piano della Performance, atteso che i due documenti sono l'uno il completamento dell'altro. Non bastano, sul punto, meri richiami presenti nei documenti.

SI raccomanda di prevedere gli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione per tutto il personale, indipendentemente dalla circostanza che siano "riferibili alle competenze assegnate"

Inoltre è indispensabile uno stringente collegamento tra Piano delle Performance e Il DUP, in quanto il Piano della Performance rappresenta, in un certo senso, l'esplosione degli obiettivi sintetici del DUP .

Si segnala inoltre che andrebbe contemplata nel Sistema proposto l'ipotesi di cui all'art. 5 comma 1 ter del D.Lgs 150/2009 che, al fine di assicurare la continuità amministrativa, in caso di mancata approvazione del bilancio entro le scadenze di legge, imponendo, in ogni caso, l'approvazione nei termini del Piano della Performance.

Per quanto riguarda le fasi di misurazione della performance , in particolare la "consuntivazione", pur rilevando che sono state meglio precisate le attività dei valutandi, si raccomanda l'adozione di un format comune e condiviso, predisposto con il coordinamento della Segretaria Generale, al fine di garantire uniformità, chiarezza ed immediata comprensibilità dei report da predisporre, tra l'altro propedeutici alla predisposizione della Relazione sulla Performance; quest'ultima per effetto delle modiche apportate al D.Lgs 74/2017,dovrà essere redatta "in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".

Tanto visto e preso atto, con riferimento alla richiesta di parere preventivo e vincolante, formulata in applicazione dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009, l'O.I.V. esprime, per quanto di sua competenza, parere favorevole sul nuovo Sistema

L'O.I.V., in aggiunta a quanto sopra, alla luce dell'esame svolto, invita, altresì, l' Amministrazione a tenere conto delle raccomandazioni sopra riportate, auspicando che le stesse siano prese in considerazione, nell'ambito della propria autonomia, in occasione della futura ed obbligatoria attività di manutenzione del Sistema e rammenta l'attivazione delle rilevazioni atte a percepire la soddisfazione degli utenti cittadini dando vita ad un sistema di rilevazione a cui il nuovo decreto attribuisce non solo l'obbligo ma anche la partecipazione alla valutazione.

L' Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Paolo Tarantino

COMUNE DI SAN MARCELLINO

PROVINCA DI CASERTA

# SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

(Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. del 23/02/2017)
Aggiornamento al d.lgs. 25.05.2017, n. 74, con deliberazione n. del )

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Indice

**Titolo I**
La valutazione e la premialità del personale dipendente
Capo I - Principi generali
Art. 1 - Principi generali
Art. 2 - Sistema di misurazione e valutazione della performance
Capo II – L'OIV
Art. 3 - Principi generali
Art. 4 – Il l'OIV di valutazione
Capo III - Le posizioni organizzative e/o alte professionalità
Art. 5 - Criteri fondamentali per l'individuazione delle aree di posizione organizzative e/o alte professionalità
Art. 6 - Criteri per graduazione delle posizioni organizzative e/o alte professionalità
Art. 7 - Proporzionalità della retribuzione di posizione
Art. 8 - Indennità di risultato
Capo IV - Il ciclo della performance
Art. 9 – Il ciclo di gestione della performance
Art. 10 - Piano della performance
Art. 11 - Relazione sulla performance
Capo V - La valutazione della performance e la gestione dei premi
Art. 12 - Sistema premiale
Art. 13 - La metodologia per la valutazione della performance organizzativa
Art. 14 - Metodologia per la valutazione della performance individuale
Art. 15 - I valutati ed i valutatori, comunicazione dei programmi di lavoro e della valutazione, trasparenza e pubblicità
Art. 16 - La valutazione dei responsabili delle posizioni organizzative e del segretario generale, revisione delle valutazioni ricevute
Art. 17 - La procedura di valutazione dei dipendente e revisione delle valutazioni ricevute
Art. 18 - Budgetizzazione delle risorse destinate alla premialità
Art. 19 - Valutazione e crescita professionale
Art. 20 - Disposizioni transitorie
Art. 21 - Disposizioni finali
**Allegati**
Allegato "A" - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
Allegato "B" - REPERTORIO DELLA METRICA ADOTTATA PER LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE
Allegato "C" - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL SEGRETARIO COMUNALE - ANNO .....
Allegato "D" - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEI RESPONSABILI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – ANNO.....
Allegato "E" - POSIZIONI ORGANIZZATIVE. GLOSSARIO E ARTICOLAZIONE DEI COMPORTAMENTI DETERMINANTI. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE. OGGETTO DI VALUTAZIONE
Allegato "F" - SCHEDA DI VALUTAZIONE DIPENDENTI CATEGORIE A/B – ANNO.....
Allegato "G" -DIPENDENTI CATEGORIE A/B. STRUMENTI PER I VALUTATORI. COMPETENZE: GLOSSARIO E ARTICOLAZIONE DEI COMPORTAMENTI TIPICI PER LIVELLO
Allegato "H" - SCHEDA DI VALUTAZIONE DIPENDENTI CATEGORIE C/D- ANNO.....

Allegato "I" - DIPENDENTI CATEGORIE C/D. STRUMENTI PER I VALUTATORI. COMPETENZE: GLOSSARIO E ARTICOLAZIONE DEI COMPORTAMENTI TIPICI PER LIVELLO
Allegato "L" – SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE
Appendice - PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

# SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

## TITOLO I
## La valutazione e la premialità del personale dipendente
## Capo I
## Principi generali

### Art. 1 - Principi generali

1. Il Comune di San Marcellino, in coerenza con le disposizioni legislative, adotta il presente sistema di misurazione e di valutazione della performance organizzativa e individuale, teso a misurarne le prestazioni lavorative e le competenze organizzative, a valorizzare le professionalità interne dei propri dipendenti e a riconoscerne il merito, anche attraverso l'erogazione di premi correlati alle modalità di esercizio dell'attività lavorativa, in relazione alla gestione delle risorse, alla integrazione organizzativa ed al comportamento individuale.
2. La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'ente, secondo i principi della efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità.
3. Nell'Amministrazione comunale il ciclo di gestione della performance organizzativa ed individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con il sistema di gestione per la qualità e l'ambiente e con i sistemi di pianificazione e controllo di gestione.
4. L'Amministrazione comunale garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance anche attraverso lo strumento di pubblicazione sul sito istituzionale.
5. Il rispetto delle disposizioni del presente regolamento è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

### Art. 2 - Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Nel Comune si valuta annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine si adotta ed aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'OIV, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo le disposizioni del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance viene pubblicato nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente dell'Amministrazione comunale.
3. Il sistema di valutazione si basa su meccanismi e strumenti di monitoraggio che tengano conto dei risultati del controllo di gestione, delle capacità manageriali e della convergenza dei comportamenti e degli atteggiamenti nei confronti dei principi e dei criteri organizzativi risultanti dal presente regolamento.
4. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
   a) dall'OIV a cui compete la misurazione e valutazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei responsabili delle posizioni organizzative e l'attribuzione ad essi dei premi;
   b) dai responsabili delle posizioni organizzative. I responsabili delle posizioni organizzative sono competenti per la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti;
   c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa

dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni.

5. Il procedimento di valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore e della partecipazione del valutato al procedimento.
6. Nel sistema di misurazione e valutazione della performance sono assicurate, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
7. L'esito della valutazione può determinare la conferma o la revoca degli incarichi dirigenziali.

## Capo II
## La valutazione della perfomance

### Art. 3 - Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, 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 di ogni amministrazione comunale e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il Comune è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità indicate nel presente regolamento.

### Art. 4 – L'OIV

1. È istituito l'Organismo Indipendente di Valutazione (d'ora in poi "OIV ").
2. L'OIV in considerazione delle ridotte dimensioni demografiche dell'ente è di tipo monocratico.
3. L'OIV, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento. Segnala la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio alla Giunta comunale, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV , ai fini della validazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e successive modifiche ed integrazioni.
4. L'OIV verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione, adottati da ogni Ente, ai sensi del comma 8, art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190, siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Esso verifica i contenuti della Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione sui risultati dell'attività svolta, in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'OIV può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti.

## Capo III
## Le posizioni organizzative e/o alte professionalità