

TITOLO III
VALUTAZIONE E PREMIALITA' DEL PERSONALE DIPENDENTE
MONITORAGGIO

Art. 53 Finalità e principi

1. La programmazione, misurazione e valutazione della performance perseguono i generali obiettivi di ottimizzare la produttività e garantire il miglioramento della qualità dei servizi erogati ed il grado di efficienza e trasparenza delle attività svolte. L'erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali obiettivi.
2. L'Amministrazione valorizza le competenze e le professionalità interne dei propri dipendenti e ne riconosce il merito anche attraverso l'erogazione di premi correlati alla performance, sempre e comunque nel rispetto dei vincoli dettati dal Legislatore.
3. Viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti. Delle scelte che sono compiute nell'ambito del processo di valutazione è data tempestiva comunicazione ai soggetti interessati e/o ai destinatari.
4. L'Ente cura "l'orientamento all'utente" inteso come la capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle leggi e delle regole organizzative, sia orientato alla soddisfazione del cliente interno ed esterno all'Amministrazione ed al raggiungimento di alti traguardi qualitativi dei servizi erogati. A tal fine è implementato un sistema di customer satisfaction, previa predisposizione di questionari sintetici e/o acquisizione attraverso il portale istituzionale di segnalazioni circa le strutture dell'Ente che interagiscano con soggetti esterni, le cui risultanze sintetiche verranno inoltrate al N.I.V.V., che ne terrà conto in sede di valutazione della performance organizzativa e/o individuale della struttura e dei suoi componenti.

Art. 54 La metodologia di valutazione

1. Annualmente, qualora se ne ravvisi la necessità, la Giunta Comunale aggiorna la metodologia di valutazione sulla base della proposta tecnica del N.I.V.V. ed in coerenza con le indicazioni contenute nelle Linee Guida predisposte dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Le modifiche apportate dalla Giunta Comunale alla proposta di metodologia di valutazione devono essere evidenziate in modo specifico ed occorre darne informazione successiva al predetto Nucleo.
2. La nozione di performance organizzativa prevista nel presente regolamento è aggiornata sulla base delle indicazioni dettate dalle citate Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
3. Le valutazioni sono effettuate mediante le schede allegate al presente Regolamento.

4. Con riferimento all'incentivazione delle performance ex D.Lgs. 163/2006, ex D.Lgs. 50/2017, in materia di recupero evasione ICI ed incentivazione dell'avvocatura, si applica la specifica disciplina normativa e regolamentare comunale.

Art. 55 Il ciclo della performance e la definizione degli obiettivi

1. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, recepiti, da ultimo, nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della performance, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
- b) collegamento tra strutture organizzative, responsabili, obiettivi e l'allocazione delle dotazione necessarie;
- c) monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione, il quale può segnalare le criticità e richiedere, se del caso, la modifica degli stessi;
- d) misurazione e valutazione alla fine di ogni esercizio del grado di raggiungimento di:
 - tutti gli obiettivi assegnati e attività svolte;
 - performance organizzativa d'ente ;
 - performance individuale;
 - competenze professionali/manageriali/comportamenti organizzativi, anche con riferimento, per i Dirigenti, alla differenziazione dei giudizi dei dipendenti assegnati;
- e) rendicontazione annuale dei risultati delle valutazioni, nell'ambito della Relazione sulla performance.

2. La Giunta Comunale adotta annualmente il Piano Esecutivo di Gestione/Piano delle performance, di valenza triennale, in coerenza con le previsioni contenute nelle specifiche Linee Guida definite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e tenendo conto degli esiti delle valutazioni degli esercizi precedenti e degli obiettivi di rango strategico contenuti nel DUP .

Predetto piano è costituito essenzialmente dal Piano esecutivo di gestione ai sensi dell'art. 169, comma 3bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. In esso sono indicati gli obiettivi di performance, che l'ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici nel corso del triennio, con una articolazione e specificazione annuale. In tale ambito il N.I.V.V. propone al Sindaco l'assegnazione degli obiettivi e del loro peso ai dirigenti, mentre questi ultimi assegnano obiettivi e loro peso alle posizioni organizzative di competenza. Predetti obiettivi sono, dunque, attribuiti dal Sindaco, sentiti i dirigenti. Nel caso in cui i dirigenti non si esprimano entro i 7 giorni successivi alla trasmissione della proposta si intende che abbiano espresso un parere positivo.

Il Sindaco attribuisce gli obiettivi al Segretario Generale, avvalendosi, se del caso, dei membri esterni del N.I.V.V. mediante il processo sopra descritto per i dirigenti. Il Segretario Generale provvede all'assegnazione di obiettivi, relativi pesi e degli eventuali indicatori di cui sopra alle posizioni organizzative di competenza.

3. Nel corso dell'esercizio il N.I.V.V. dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo alla Giunta Comunale, se del caso, la modifica degli stessi.

4. Alla fine di ogni esercizio il N.I.V.V. verifica il grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati, compresi quelli assegnati dai dirigenti ai dipendenti, ed alla valutazione dell'attività svolta dai dirigenti, dal segretario generale ove eserciti funzioni dirigenziali. Il N.I.V.V. effettua predette verifiche sulla base degli esiti del controllo di gestione e delle relazioni presentate, ossia la valutazione su:

- performance organizzativa d'ente;
- performance individuale dei dirigenti;
- competenze professionali/manageriali/comportamenti organizzativi dei dirigenti, anche con riferimento alla differenziazione dei giudizi dei dipendenti assegnati.

5. Gli esiti delle valutazioni, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi, sono rendicontati annualmente nella Relazione sulla performance e trasmessi agli organi di indirizzo politico amministrativo ed ai revisori dei conti. Ne viene garantita la pubblicazione sul sito anche ai fini della rendicontazione ai soggetti sindacali ed alle associazioni dei cittadini accreditate presso l'ente.

6. Nel caso di differimento dei termini di approvazione dei bilanci, si dà corso all'attuazione degli obiettivi assegnati con il piano della performance del triennio, tenendo conto degli effetti connessi all'assegnazione delle risorse e comunque garantendo la continuità dell'azione amministrativa, anche dando corso - ove necessario - alla adozione di un piano provvisorio.

7. Gli obiettivi sono programmati e assegnati nel rispetto dei criteri dettati dall'articolo 5 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. in modo da soddisfare i seguenti requisiti:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività amministrata, alla missione istituzionale dell'Ente, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione come risultanti dagli atti di programmazione già adottati, con particolare riferimento al DUP ed al programma di mandato;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno. I tempi di realizzazione dovranno indicare le reali date in cui si prevede che gli obiettivi abbiano i loro stati di avanzamento più significativi ed il loro termine di raggiungimento previsto;
- e) ove possibile, commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili. L'obiettivo dovrà essere programmato in ragione del budget e quindi in ragione delle risorse assegnate, e dovrà riportare il personale dipendente coinvolto per la sua realizzazione.

Art. 55 bis I soggetti preposti alla valutazione

1. Il Sindaco valuta il segretario generale, per le eventuali funzioni dirigenziali, con il supporto dei componenti esterni del N.I.V.V..

Il N.I.V.V. propone al Sindaco la valutazione dei dirigenti.

I dirigenti ed il segretario generale valutano i titolari di posizione organizzativa ed i dipendenti assegnati alla struttura gestita, comunicando i risultati al N.I.V.V.

Art. 56 Gli esiti della valutazione

1. Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento in primo luogo alla indennità di risultato dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa, nonché alla produttività del personale ed agli altri istituti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi.

2. Degli esiti delle valutazioni si tiene conto nelle progressioni economiche, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e nel conferimento degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

Degli eventuali esiti negativi della valutazione si tiene conto nell'accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari.

3. Non si dà corso alla erogazione delle indennità di risultato/produttività per il segretario, dirigenti, posizioni organizzative e dipendenti che hanno avuto irrogate, nell'anno cui la stessa si riferisce, sanzioni disciplinari superiori alla sospensione oltre 2 mesi.

4. Non si dà corso alla erogazione delle indennità di risultato/produttività per i segretari, dirigenti, posizioni organizzative e dipendenti che nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi.

Art. 57 Tempistica della valutazione

1. I dirigenti ed il segretario generale dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, sulla base di specifici modelli, entro e non oltre il 28 febbraio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. Il N.I.V.V. dovrà formulare la proposta di valutazione entro e non oltre 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

2. Il valutatore comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta; il singolo valutato può avanzare al valutatore una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre quindici giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, decorsi i quali la valutazione si considera effettuata e, per ciò che riguarda i dirigenti, trasmessa al Sindaco.

A seguito della predetta richiesta, il soggetto valutatore provvede a convocare il singolo valutato entro 30 giorni dalla richiesta e ad esprimere la propria valutazione nei 10 giorni successivi all'incontro. A conclusione del processo di cui al comma 2, ivi compreso il confronto fra le parti, i dirigenti possono sottoporre, in termini di ultima istanza, le proprie osservazioni al Sindaco, mentre i dipendenti possono rimetterle alla valutazione del N.I.V.V.. Sindaco e N.I.V.V., per quanto di rispettiva competenza, possono, qualora ritenuto necessario, rimettere le proprie osservazioni al soggetto valutatore per la definizione finale della valutazione.

Art. 58 Relazione sulla performance

1. La Relazione sulla performance viene adottata dalla Giunta, a cui segue validazione da parte del N.I.V.V.. Tale validazione comprende la relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 e rappresenta l'accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa.

2. La Relazione, approvata dalla Giunta di norma entro il 30 giugno di ciascun anno, fatta salva la necessità di ulteriori integrazioni, rileva, con riferimento all'anno precedente:

- i risultati organizzativi e individuali conseguiti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse con rilevazione degli eventuali scostamenti;
- il bilancio di genere realizzato;
- il sistema di premialità applicato.

I contenuti della Relazione sono elaborati dai singoli dirigenti ed assemblati dal Settore Risorse e Controllo. Su richiesta del N.I.V.V., i singoli dirigenti sono tenuti alla predisposizione di schede di sintesi delle performance realizzate.

3. Detto provvedimento viene pubblicato sul sito web istituzionale.

4. La mancata validazione, per qualsiasi motivo, della Relazione, ad opera del N.I.V.V., non consente l'erogazione di strumenti premiali.

Art. 59 Budgettizzazione delle risorse destinate alla premialità generale (c.d. produttività generale derivante da valutazione della performance organizzativa ed individuale)

1. Ai fini dell'erogazione della c.d. produttività generale al personale dipendente, ad ogni settore o struttura organizzativa di rango apicale, è affidato un budget computato sulla base del numero delle risorse umane allocate.

2. La programmazione, la valutazione della performance ed il collegamento con il sistema premiale sono disciplinate dalla metodologia contenuta nell'**Allegato D** al presente Regolamento, nell'ambito del quale la performance organizzativa vale 20/100 punti e la performance individuale vale 80/100 punti. La scheda di valutazione, di cui al predetto Allegato D, è sottoscritta dal dirigente o dal segretario generale per i dipendenti di competenza. Il valutato firma per presa visione, che non implica accettazione o condivisione del contenuto della scheda.

3. Per le schede di cui all'Allegato D in materia di competenze e comportamenti la valutazione è declinata nei valori che seguono:

- giudizio ottimo corrispondente ad una valutazione del 100%;
- giudizio distinto corrispondente ad una valutazione del 90%;
- giudizio buono corrispondente ad una valutazione del 80%;
- giudizio discreto corrispondente ad una valutazione del 70%;
- giudizio sufficiente corrispondente ad una valutazione del 60%;
- giudizio non sufficiente corrispondente ad una valutazione pari a 0.

4. In materia di performance individuale di cui al predetto Allegato D si applica al dipendente la programmazione e la valutazione della performance relativa alla posizione organizzativa di riferimento (o incaricato ex art. 110 del Tuel) o, in caso di assenza, del dirigente di settore.

Art. 60 La valutazione della performance connessa a premialità previste da specifiche disposizioni contrattuali.

1. Le premialità connesse ad obiettivi previsti da specifiche disposizioni contrattuali sono attribuite a seguito di valutazione del conseguimento dell'obiettivo programmato secondo i criteri e le

modalità contrattuali ed ordinamentali vigenti. Tale valutazione è equiparabile alla valutazione della performance organizzativa essendo gli obiettivi ritenuti significativi dall'Amministrazione. I predetti obiettivi rappresentano parti integranti e sostanziali del P.E.G. – Piano della Performance.

2. La valutazione e la relativa distribuzione dell'erogazione individuale della premialità agli aventi diritto avviene mediante l'applicazione di quanto previsto all'Allegato 12. Non si applica premialità qualora il contributo al conseguimento dell'obiettivo sia pari a 0.

3. La distribuzione della premialità a ciascun dipendente è proporzionale al punteggio conseguito dallo stesso rispetto al punteggio complessivo conseguito da tutti gli aventi diritto.

4. La valutazione è effettuata dal dirigente competente e validata dal N.I.V.V., nell'ambito della Relazione sulla Performance, anche con riferimento al rispetto delle norme di legge e dei vincoli contrattuali.

5. La proposta di delibera di Giunta con la quale l'organo esecutivo individua gli obiettivi previsti da specifiche disposizioni contrattuali è adottata dal dirigente cui afferisce la gestione del personale.

6. Quanto previsto nel presente articolo, compreso il predetto Allegato 12, si applica anche alla valutazione afferente ai compensi spettanti ai messi notificatori ai sensi dell'art. 54 del CCNL del 14/09/2000 ed ai soggetti compresi in gestioni associate ai sensi dell'art. 43, L. 449/1197. In entrambi i casi la valutazione è effettuata dal dirigente di riferimento.

Art. 61 La valutazione della performance dei dirigenti e del segretario generale

1. Lo strumento di valutazione dei dirigenti è la specifica scheda di cui all'Allegato B, lo strumento di valutazione del segretario generale è la specifica scheda di cui all'Allegato A, al presente Regolamento.

2. Gli obiettivi assegnati costituiscono parte integrante e sostanziale del P.E.G. – Piano della Performance. Ognuna delle schede di cui sopra comprende da un minimo di 3 ad un massimo di 5 obiettivi afferenti alla performance individuale per ciascun soggetto valutato.

3. Al punteggio finale, espresso in centesimi, corrisponde direttamente la percentuale di premialità da erogare a titolo di indennità di risultato come definito negli Allegati A e B. Il valutato firma per presa visione la scheda in oggetto, che non implica accettazione o condivisione del contenuto della stessa.

4. Per la schede di cui agli Allegati A e B in materia di competenze e comportamenti la valutazione è declinata nei valori che seguono:

- giudizio ottimo corrispondente ad una valutazione del 100%;
- giudizio distinto corrispondente ad una valutazione del 90%;
- giudizio buono corrispondente ad una valutazione del 80%;

- giudizio discreto corrispondente ad una valutazione del 70%;
- giudizio sufficiente corrispondente ad una valutazione del 60%;
- giudizio non sufficiente corrispondente ad una valutazione pari a 0.

Art. 62 Valutazione della performance delle posizioni organizzative e di altri incarichi assimilabili

1. Lo strumento di valutazione delle posizioni organizzative e degli altri incarichi ad esse assimilabili è la specifica scheda di cui all'Allegato C al presente Regolamento, nell'ambito del quale la performance organizzativa vale 20/100 punti e la performance individuale vale 80/100 punti.

2. Gli obiettivi assegnati costituiscono parte integrante e sostanziale del P.E.G. – Piano della Performance. Ognuna delle schede di cui sopra comprende almeno 2 obiettivi, fino ad un massimo di 5, afferenti alla performance individuale per ciascun soggetto valutato.

3. Al punteggio finale, espresso in centesimi, corrisponde direttamente la percentuale di premialità da erogare a titolo di indennità di risultato come definito nell'Allegato C. Il valutato firma per presa visione la scheda in oggetto, che non implica accettazione o condivisione del contenuto della stessa.

5. Per le schede di cui all'Allegato C in materia di competenze e comportamenti la valutazione è declinata nei valori che seguono:

- giudizio ottimo corrispondente ad una valutazione del 100%;
- giudizio distinto corrispondente ad una valutazione del 90%;
- giudizio buono corrispondente ad una valutazione del 80%;
- giudizio discreto corrispondente ad una valutazione del 70%;
- giudizio sufficiente corrispondente ad una valutazione del 60%;
- giudizio non sufficiente corrispondente ad una valutazione pari a 0.

Art. 63 Crescita professionale

1. La crescita professionale dei dipendenti si sviluppa tenendo conto del merito.

2. Nelle progressioni economiche e nelle progressioni di carriera nonché nell'attribuzione di incarichi e responsabilità, costituiscono titolo le valutazioni conseguite.

3. Le valutazioni costituiscono titolo preferenziale per l'accesso a percorsi di alta formazione.

Art. 64 Valutazione performance inerente al piano di razionalizzazione

1. Ai fini della valutazione della performance inerente all'applicazione del piano di razionalizzazione ex art. 16, commi 4, 5 e 6, del D.L. 98/20111 e successive modifiche ed

integrazioni, la stessa è articolata nella valutazione della performance organizzativa e nella valutazione della performance individuale secondo quanto previsto dall'Allegato n. 12, quale parte integrante e sostanziale, al presente Regolamento.

2. Il singolo dipendente trova allocazione in progetti o altri ambiti organizzativi, quali articolazione del predetto piano, su indicazione della Conferenza dei Dirigenti a seguito di proposta presentata dal dirigente competente per materia. Il dipendente è inserito nel piano qualora direttamente e proficuamente coinvolto nelle specifiche iniziative individuate con deliberazione di Giunta Comunale, ed è valutato sulla base del punteggio conseguito, così come risultante dai criteri di cui al richiamato Allegato n. 12 al presente Regolamento. In caso di progetti di carattere intersettoriale o a valere sui più settori organizzativi, la valutazione è effettuata nell'ambito della Conferenza dei Dirigenti sulla base della proposta del Dirigente del settore organizzativo di riferimento, altrimenti provvede il Dirigente del settore organizzativo competente.

3. La certificazione dei risparmi conseguiti è effettuata dall'Organo di Revisione Economico Finanziario. Non si applicano premialità e integrazioni al fondo per il trattamento del salario accessorio in caso di mancato conseguimento di economie.

Art. 65 Nucleo Indipendente di Verifica e Valutazione (N.I.V.V.)

1. Il N.I.V.V. esercita le attività di cui ai successivi articoli. Il Nucleo può altresì essere interpellato dal Sindaco per la formulazione di pareri su materie che attengano all'organizzazione dell'Ente ed ai sistemi di controllo della gestione.

3. Nell'ambito delle sue funzioni, il Nucleo:

- opera in condizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco;
- può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'Amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni.

4. Il N.I.V.V. nello svolgimento delle sue attività ha diritto di accesso a tutti i documenti anche interni ed alle informazioni. I suoi componenti sono tenuti al rispetto dei vincoli di riservatezza. L'eventuale mancata trasmissione o la trasmissione in modo parziale ovvero con ritardo di tali informazioni danno luogo al maturare di responsabilità disciplinare nei confronti dei soggetti interessati.

Art. 66 Attività del Nucleo Indipendente di Verifica e Valutazione

1. Il Nucleo Indipendente di Verifica e Valutazione:

- a) propone il sistema di misurazione e valutazione della performance e le sue modifiche;

- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni al Sindaco;
- c) monitora nel corso dell'anno il grado di raggiungimento degli obiettivi, segnalando le criticità e proponendo alla Giunta Comunale, eventuali modifiche al Piano della Performance ed agli obiettivi assegnati;
- d) presiede al processo di valutazione dell'intero ente ed effettua direttamente la valutazione della performance organizzativa, tenendo adeguatamente conto dei giudizi espressi dagli utenti e/o cittadini;
- e) valida la Relazione sulla performance e ne verifica la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- f) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione;
- g) propone la valutazione annuale dei dirigenti e supporta il Sindaco per la valutazione del segretario generale nei termini sopra disciplinati;
- h) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica;
- i) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- l) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

2. Per lo svolgimento delle predette attività di monitoraggio, sulla base della documentazione fornita dalla Struttura tecnica permanente, il N.I.V.V. si avvale di colloqui, consultazioni e questionari rivolti ai Dirigenti e alla struttura e attesta che i risultati contenuti della Relazione annuale sulla performance rispecchino l'effettiva situazione dell'Ente.

Art. 67 Composizione, nomina, requisiti, durata in carica del Nucleo Indipendente di Verifica e Valutazione

1. Il N.I.V.V. è nominato con cadenza triennale da parte del Sindaco, previa valutazione comparativa delle domande al termine di una procedura adeguatamente pubblicizzata. Il N.I.V.V. anche oltre la sua durata effettua la valutazione e valida la Relazione sulla performance relativa all'ultimo anno in cui svolge la propria attività.
2. Il Nucleo di Valutazione è composto dal segretario generale che ne assume il coordinamento e da due componenti esterni in possesso dei requisiti previsti per l'iscrizione all'albo dei componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione ed in assenza delle condizioni di incompatibilità o inconfiribilità previsti dalla normativa per tali soggetti.

3. L'incarico conferito cessa per dimissioni dei componenti, scadenza o revoca. La revoca avviene con provvedimento motivato del Sindaco, nel caso di sopraggiunta incompatibilità, negligenza, imperizia o inerzia accertata nel corso dello svolgimento dell'incarico.
4. Ai componenti esterni spetta un compenso determinato nei documenti di programmazione finanziaria dell'Ente.
5. I *curricula* dei membri del N.I.V.V. e l'atto di nomina sono pubblicati sul sito web istituzionale dell'Amministrazione.

Art. 68 Funzionamento

1. Il Nucleo Indipendente di Verifica e Valutazione svolge la propria attività prevalentemente in forma collegiale.
2. Le riunioni sono validamente costituite anche con la presenza di soli due componenti. Ogni attività svolta collegialmente, ivi comprese le eventuali decisioni, determinazioni o pareri, di norma viene riportata in un breve resoconto.
3. Il Nucleo Indipendente di Verifica e Valutazione può affidare ai singoli membri attività istruttorie, di studio e di ricerca in riferimento a problemi specifici, nonché attività di verifica, definendone modalità e tempi di esecuzione.

Art. 69 Struttura tecnica permanente

1. La struttura individuata dall'Allegato 1 "Funzionigramma" dell'Ente svolge funzioni di supporto all'attività del N.I.V.V.;
2. Tale struttura tecnica fornisce, altresì, supporto alla direzione operativa e fornisce ai dirigenti informazioni e strumenti atti ad ottimizzare la gestione delle attività per il raggiungimento degli obiettivi programmati.
4. Il N.I.V.V. si avvale di tale struttura per lo svolgimento delle funzioni che gli sono state assegnate, utilizzandolo come ufficio di supporto.

Art. 70 Controllo di gestione

1. Il controllo di gestione opera con le seguenti finalità:
 - definire le modalità e le metodologie con cui esercitare il controllo sulla gestione complessiva dell'Ente, in raccordo con il Nucleo Indipendente di Verifica e Valutazione;
 - realizzare il controllo sulla gestione dell'Ente, favorendo la verifica della corretta ed economica gestione delle risorse, anche mediante rilevazione dei costi diretti e indiretti dei servizi;

- supportare il Sindaco e la Giunta nel monitoraggio in itinere e nella verifica dell'andamento degli indicatori di efficacia, efficienza e qualità;

2. Il sistema informativo relativo al controllo di gestione si realizza mediante la raccolta e l'elaborazione periodica dei dati riguardanti lo stato di avanzamento dei programmi, nonché il grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano esecutivo di gestione dell'Ente. La metodologia analitica relativa alle attività delineate è disciplinata dal Regolamento di contabilità.

3. Il controllo di gestione opera all'interno del settore Risorse, che riceve dai Dirigenti dell'Ente i dati e le informazioni necessarie per l'assolvimento delle funzioni ad esso attribuite, producendo periodicamente il resoconto della propria attività, attraverso report descrittivi e materiale rappresentativo dell'andamento della gestione in termini di performances.

4. La documentazione di cui al comma 3 è trasmessa al Sindaco, a ciascun Assessorato di competenza, alla Conferenza Dirigenti e al Segretario Generale, anche allo scopo dell'esercizio del controllo strategico di cui al successivo articolo 71.

Art. 71 Controllo strategico

1. Al fine di valutare 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, l'Ente si dota di apposita metodologia e reportistica.