



**CITTA' DI MANDURIA**  
*(Provincia di Taranto)*

**REGOLAMENTO**

**PER LA COSTITUZIONE E LA DISCIPLINA DELLE ATTIVITÀ  
DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**Approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri di Giunta Comunale n. 2 del 10.01.2019, modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 311 in data 22.12.2021**

## INDICE

ARTICOLO 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE .....	3
ARTICOLO 2 - COMPOSIZIONE E NOMINA.....	3
ARTICOLO 3 -REQUISITI GENERALI.....	3
ARTICOLO 4 - REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE .....	3
ARTICOLO 5 - REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI .....	4
ARTICOLO 6 - REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITÀ .....	4
ARTICOLO 7 - ESCLUSIVITÀ DEL RAPPORTO - LIMITI ALL' APPARTENENZA A PIU' OIV .....	4
ARTICOLO 8 - FUNZIONI E COMPITI .....	4
ARTICOLO 9 - IN PARTICOLARE: IL CONTROLLO STRATEGICO.....	5
ARTICOLO 10 - IN PARTICOLARE: FUNZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA ED INTEGRITA' .....	5
ARTICOLO 11 – FUNZIONAMENTO - abrogato.....	5
ARTICOLO 12 - POTERI DEL PRESIDENTE O.I.V. - abrogato .....	6
ARTICOLO 13 - DURATA DEL MANDATO ED EVENTUALE REVOCA DELL'INCARICO .....	6
ARTICOLO 14 - STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO.....	6
ARTICOLO 15 - COMPENSO DELL'O.I.V. ....	6
ARTICOLO 16 - ADEMPIMENTI PROCEDIMENTALI .....	6
ARTICOLO 17 - TRASPARENZA .....	6
ARTICOLO 18 - CODICE ETICO .....	6
ARTICOLO 19 - CESSAZIONE.....	7
ARTICOLO 20 - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE.....	7
CODICE ETICO dei COMPONENTI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	8
Articolo 1 (Finalità ed ambito di applicazione) .....	8
Articolo 2 (Valori del codice etico) .....	8
Articolo 3 (Disposizioni generali) .....	8
Articolo 4 (Imparzialità) .....	8
Articolo. 5 (Integrità).....	8
Articolo 6 (Indipendenza).....	9
Articolo7 (Riservatezza e trasparenza) .....	9
Articolo 8 (Rispetto dell'autonomia organizzativa) .....	9
Articolo 10 (La condotta nell'esercizio delle funzioni).....	9
Articolo 11 (Vincolo al rispetto del codice).....	9
Articolo 12 (Violazioni al codice) .....	9

## ARTICOLO 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

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

## ARTICOLO 2 - COMPOSIZIONE E NOMINA

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance è costituito in forma **monocratica**.

2. La nomina è effettuata con Decreto del Sindaco tra gli iscritti, da almeno sei mesi, all'Elenco Nazionale dei componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione della performance, istituito con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e tenuto presso il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa procedura selettiva pubblica.

## ARTICOLO 3 -REQUISITI GENERALI

1. Oltre al possesso dei requisiti prescritti per l'iscrizione all'Elenco, previsti dall'art. 2, Requisiti di competenza, esperienza ed integrità del citato Decreto Ministeriale del 6 Agosto 2020, ai fini della nomina a titolare dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance è richiesta l'assenza delle cause ostative di cui all'art. 14, comma 8 del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, e precisamente:

- Non essere dipendenti del Comune di Manduria;
- Non rivestire incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali né avere rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, né aver rivestito simili incarichi o cariche né avere avuto simili rapporti nel triennio precedente la designazione;
- Non trovarsi nei confronti del Comune di Manduria in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- Non avere svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso il Comune di Manduria nel triennio precedente la designazione;
- Non essere Responsabile della Prevenzione della Corruzione presso il Comune di Manduria;
- Non esercitare la funzione di Magistrato o Avvocato dello Stato nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera il Comune di Manduria;
- Non avere svolto, se non episodicamente, attività professionale in favore o contro l'Amministrazione;  
Non avere contenziosi in corso col Comune di Manduria;
- Non avere un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con i Responsabili di Servizio titolari di posizione organizzativa o con il Segretario Generale o con il vertice politico amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico- amministrativo del Comune di Manduria;
- Non essere stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente dell'OIV prima della scadenza del mandato;
- Non essere Revisore dei Conti presso il Comune di Manduria;
- Non incorrere nelle ipotesi di incompatibilità e ineleggibilità previste per i Revisori dei Conti dall'art. 236 del D. Lgs. n. 267/2000;
- Non incorrere in una situazione di inconferibilità, incompatibilità o conflitti d'interesse di cui alla legge n. 190/2012, al D. Lgs. n. 39/2013 e alle altre norme di legge e disciplina di settore;

L'incarico di OIV può essere affidato esclusivamente a soggetti iscritti nelle fasce professionali 2 e 3, ex art. 7, comma 6, lett. b) del suddetto Decreto Ministeriale del 6 Agosto 2020.

## ARTICOLO 4 - REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE

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

2. L'O.I.V. monocratico del Comune di Manduria deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi, in una delle facoltà di seguito indicate.
3. E' valutabile il possesso di titoli riconosciuti equivalenti rilasciati in altri Paesi dell'Unione Europea.
4. E' richiesta prioritariamente la laurea in scienze economiche e statistiche, giurisprudenza, scienze politiche, o ingegneria gestionale.
5. Motivatamente potranno essere ammesse anche lauree in discipline diverse purché il candidato abbia conseguito un valido ed idoneo titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette, o ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione della performance.
6. In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è valutabile il possesso dell'esperienza, prevista dal successivo art. 5, superiore a cinque anni.
7. Sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui al precedente comma 5, conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche, quali dottorati di ricerca, master di II livello e corsi di specializzazione di durata almeno biennale.

#### **ARTICOLO 5 - REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI**

1. L'O.I.V. monocratico deve essere in possesso di un'esperienza superiore a tre anni (o cinque anni nei casi di cui al comma 6 del precedente art.4), in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e della gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, ovvero nel campo giuridico - amministrativo, tenendo anche conto dei compiti che derivano dall'applicazione della legge n. 190/2012.

#### **ARTICOLO 6 - REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITÀ**

1. L'O.I.V. monocratico deve possedere adeguate competenze e capacità manageriali e relazionali, dovendo promuovere i valori del miglioramento continuo della performance e della qualità del servizio nonché della trasparenza e della integrità.
2. L'interessato deve essere chiamato ad illustrare, in una relazione di accompagnamento al curriculum, le esperienze che ritenga significative in relazione al ruolo da svolgere.
3. Qualora il candidato abbia già rivestito il ruolo di componente di O.I.V., anche presso altra amministrazione, deve darne indicazione nel curriculum e nella relazione di accompagnamento e illustrare l'attività precedentemente svolta nella qualità.
4. I componenti devono avere una buona e comprovata conoscenza della lingua inglese. Se di cittadinanza non italiana, devono, altresì, possedere una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana.
5. I Componenti devono avere buone e comprovate conoscenze informatiche.

#### **ARTICOLO 7 - ESCLUSIVITÀ DEL RAPPORTO - LIMITI ALL'APPARTENENZA A PIU' OIV**

1. *Ai sensi dell'art. 8 del Decreto Ministeriale del 6 Agosto 2020, ciascun soggetto iscritto nell'Elenco Nazionale dei componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione della performance e in possesso dei requisiti previsti può appartenere a più OIV per un massimo di quattro. Per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni il limite è pari a due.*
2. L'assenza o l'eventuale contemporanea presenza in altri Organismi indipendenti di valutazione o Nuclei di valutazione deve essere oggetto di dichiarazione sottoscritta dal candidato nelle forme prescritte per l'autocertificazione.

#### **ARTICOLO 8 - FUNZIONI E COMPITI**

1. L'O.I.V. sostituisce il Nucleo di Valutazione ed opera in posizione di autonomia e indipendenza, sia rispetto agli Organi di Governo sia rispetto ai responsabili dei Servizi.
2. L'O.I.V. opera in stretta collaborazione con il responsabile della prevenzione sulla corruzione, se diverso dal Segretario Generale e, con quest'ultimo.
3. L'O.I.V. esercita le seguenti funzioni e compiti:

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

#### **ARTICOLO 9 - IN PARTICOLARE: IL CONTROLLO STRATEGICO**

1. L'O.I.V. verifica l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed altri atti di indirizzo politico o nei documenti di programmazione (come ad esempio R.P.P., P.E.G., P.d.O.).
2. L'attività di controllo strategico offre al Sindaco e alla Giunta o a chi li sostituisce legalmente, elementi di valutazione sullo stato di realizzazione delle indicazioni programmatiche e, a richiesta, proposte ed indicazioni per le scelte programmatiche da effettuare.
3. L'attività consiste nell'analisi, preventiva e successiva, della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi prescelti, le scelte operative effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate, nonché nella identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione dei programmi, dei possibili rimedi. L'attività dell'O.I.V. si svolge in modo programmato nell'ambito di un piano annuale elaborato dall'O.I.V. all'inizio dell'anno che specifica eventuali parametri di riferimento del controllo e le aree di attività in cui svolgere eventuali indagini conoscitive di approfondimento, precisando obiettivi e modalità di attuazione delle stesse.

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

1. La trasparenza ha lo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. E' intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione e relative agli indicatori, agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, nonché ai risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli Organi competenti.
2. L'O.I.V. esprime parere in ordine al Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità da aggiornare, annualmente, nel quale sono indicate le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.
3. L'O.I.V. promuove e garantisce l'assolvimento delle previsioni contenute nel Programma.

#### **ARTICOLO 11 – FUNZIONAMENTO - abrogato**

*Abrogato*

## **ARTICOLO 12 - POTERI DEL PRESIDENTE O.I.V. - abrogato**

*Abrogato*

## **ARTICOLO 13 - DURATA DEL MANDATO ED EVENTUALE REVOCA DELL'INCARICO**

- 1. L'incarico ha durata di tre anni a decorrere dalla nomina, subordinatamente al mantenimento dell'iscrizione nel suddetto Elenco Nazionale per l'intera durata dell'incarico.*
- 2. L'incarico non è prorogabile e può essere rinnovato una sola volta, previa procedura selettiva pubblica, ai sensi di quanto previsto dall'art. 14 bis del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, nonché dall'art. 7 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 6 Agosto 2020.*
- 3. Il Sindaco può revocare anticipatamente l'incarico con provvedimento motivato.*
- 4. L'incarico cessa anticipatamente per la sopravvenienza di condizioni di incompatibilità, al venir meno dei requisiti di cui all'art. 2, requisiti di competenza, esperienza ed integrità, del Decreto Ministeriale del 6 Agosto 2020 su richiamato, ovvero in caso di decadenza o di cancellazione dall'Elenco Nazionale o in caso di mancato rinnovo dell'iscrizione all'Elenco medesimo.*

## **ARTICOLO 14 - STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO**

1. L'O.I.V. si avvale del Servizio personale—che collabora per l'accesso agli atti, l'acquisizione dei dati, l'elaborazione della reportistica, le verbalizzazioni e le relazioni con i vari uffici.

## **ARTICOLO 15 - COMPENSO DELL'O.I.V.**

1. All'O.I.V. monocratico verrà corrisposto quale compenso una indennità pari al 50% del compenso previsto per i componenti del Collegio dei revisori dei conti<sup>1</sup>, oltre IVA e CAP e/o INPS se dovuta. Non è dovuto alcun rimborso per le spese di viaggio.

## **ARTICOLO 16 - ADEMPIMENTI PROCEDIMENTALI**

- 1. L'O.I.V. monocratico è individuato, previa pubblicazione di avviso sull'Albo pretorio on line del Comune di Manduria, per non meno di 20 giorni, tra i candidati aventi presentato dichiarazione di disponibilità, in possesso dei requisiti indicati nel presente Regolamento e per i quali non sussistano incompatibilità o altre circostanze impeditive.*
- 2. La nomina definitiva è preceduta dal parere della Commissione di cui all'articolo 14, comma 3), d. lgs. n. 150/2009; a tal fine il Comune invia alla Commissione i curricula dei candidati individuati, le rispettive dichiarazioni relative all'assenza di cause di incompatibilità e di rispetto del principio di esclusività di cui all'art. 7, nonché una relazione motivata dalla quale risultino le ragioni della scelta e gli esiti della procedura espletata.*

## **ARTICOLO 17 - TRASPARENZA**

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

## **ARTICOLO 18 - CODICE ETICO**

---

<sup>1</sup> Delibera CS n. 33 del 14.03.2021 € 17.400,00 (50%=8.700,00) (oggi 13.050)

1. Il codice etico per i componenti dell'O.I.V., in calce allegato, è da considerarsi parte integrante del presente regolamento.
2. Il testo del codice etico viene consegnato ai componenti dell'O.I.V..
3. I componenti dell'O.I.V. sottoscrivono un documento di accettazione delle disposizioni contenute nel codice etico, impegnandosi all'osservanza dello stesso nello svolgimento delle loro funzioni.

#### **ARTICOLO 19 - CESSAZIONE**

1. Ciascun componente dell'O.I.V. è revocabile dal Sindaco per gravi inadempienze, per accertata inerzia ed in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive del collegio.
2. Sono cause di cessazione dall'incarico:
  - a) la scadenza dell'incarico;
  - b) le dimissioni volontarie;
  - c) il verificarsi di una delle cause di incompatibilità indicate all'articolo 3 del presente regolamento;
  - d) decesso.
3. In caso di dimissioni deve essere garantito un preavviso di almeno trenta giorni.
4. Il Sindaco provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato, entro 30 giorni.
5. In questo caso la durata dell'incarico del nuovo componente non può andare oltre la scadenza del termine triennale, calcolata a decorrere dalla nomina dell'intero organismo.

#### **ARTICOLO 20 - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

1. Per quanto non espressamente previsto si rinvia alle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali in materia.
2. Il presente Regolamento entra in vigore al momento dell'efficacia della deliberazione di approvazione e abroga tutte le norme con esso incompatibili.
3. *Per quanto attiene all'incarico dell'organo collegiale già in essere al momento della adozione delle modifiche del presente regolamento lo stesso proseguirà fino alla scadenza del relativo mandato (27/06/2022).*

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

### **Articolo 1 (Finalità ed ambito di applicazione)**

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

L'attività dell'OIV deve essere conforme alla posizione di autonomia e indipendenza riconosciuta all'O.I.V., all'imparzialità e alla trasparenza dell'attività amministrativa, nonché al rispetto degli obblighi di riservatezza. L'O.I.V. conforma la propria attività ai principi del presente codice nonché anche alle disposizioni specificamente dettate per essi.

### **Articolo 2 (Valori del codice etico)**

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

### **Articolo 3 (Disposizioni generali)**

L'O.I.V.:

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

L'OIV dedica al lavoro d'ufficio tutto il tempo e l'impegno necessari per svolgere le attività ed i compiti assegnati.

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

### **Articolo 4 (Imparzialità)**

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

Si astiene dall'effettuare pressioni indebite e le respinge, adottano iniziative e decisioni in assoluta trasparenza ed evita di creare o di fruire di situazioni di privilegio.

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

### **Articolo. 5 (Integrità)**

L'O.I.V. non utilizza l'ufficio per perseguire fini o per conseguire benefici privati e personali, non si avvale della posizione che ricopre nell'ufficio per ottenere utilità o benefici nei rapporti esterni, e nei rapporti privati, evita di dichiarare o di lasciare intendere la propria posizione nei casi in cui tale menzione non risponda ad esigenze obiettive.

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

L'O.I.V. evita di ricevere benefici di ogni genere, che possano essere o apparire tali da influenzarne l'indipendenza di giudizio e l'imparzialità, inoltre non sollecita né accetta, per sé o per altri, alcun dono o altra utilità da parte di soggetti comunque interessati all'attività dell'O.I.V. o che intendano entrare in rapporto con esso, con eccezione dei regali d'uso di modico valore, come definito nel vigente Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Nel caso in cui riceva pressioni o gli sono offerti regali, benefici o altre utilità che

non siano d'uso e di modico valore, è tenuto a darne tempestiva comunicazione al Sindaco ed al responsabile della prevenzione della corruzione.

#### **Articolo 6 (Indipendenza)**

L'O.I.V. nell'esercizio dell'attività ha il dovere di mantenere la sua indipendenza, evitando pressioni o condizionamenti esterni e ciò specialmente nei confronti dell'Amministrazione, dei componenti la classe dirigente del Comune e delle organizzazioni sindacali. Nell'esercizio delle proprie attività, non deve tener conto di interessi riguardanti la propria sfera personale.

#### **Articolo 7 (Riservatezza e trasparenza)**

L'O.I.V. rispetta il segreto d'ufficio e mantiene riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni.

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

#### **Articolo 8 (Rispetto dell'autonomia organizzativa)**

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

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

#### **Articolo 9 (Conflitto d'interessi)**

L'O.I.V. s'impegna, in relazione alla posizione ricoperta, a prevenire situazioni di conflitto d'interessi nell'esercizio della sua funzione.

L'O.I.V. deve comunicare, preventivamente all'assunzione della decisione o al compimento dell'attività, la sussistenza della situazione di conflitto di interessi, motivando per iscritto l'intenzione di astenersi.

In merito all'Astensione decide il Segretario Generale.

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

#### **Articolo 10 (La condotta nell'esercizio delle funzioni)**

L'O.I.V., consapevole dell'impegno assunto e della necessità di un lavoro di collaborazione, garantisce la massima disponibilità a partecipare alle convocazioni, via via fissate nel corso dell'espletamento dell'attività.

#### **Articolo 11 (Vincolo al rispetto del codice)**

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

#### **Articolo 12 (Violazioni al codice)**

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