



REGOLAMENTO DI ISTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO  
DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE

ART. 1- DEFINIZIONI

ART. 2 - OGGETTO

ART. 3 - COMPITI

ART. 4 - SEDE, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

ART. 5 - REQUISITI

ART. 6 - NOMINA, DECADENZA

ART. 7 - DURATA E SOSTITUZIONI

ART. 8 - COMPENSO

ART. 9 - RAPPORTI CON LA STRUTTURA DIRIGENZIALE

ART. 10 - CONTROLLO STRATEGICO

ART. 11- VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ART. 12- VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE  
POSIZIONI DI VERTICE

ART.13 - LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI DI P.O

ART. 14 - COMPITI ULTERIORI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE

ART. 15 - PROCEDURE, TEMPI E MODALITA'

ART.16 - CONTROLLO DI GESTIONE

ART. 17 - SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI (S.I.C.I. )

ART. 18 -DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE



## ART. 1 - DEFINIZIONI

La performance è il contributo - risultato e modalità di raggiungimento dello stesso - che un soggetto o unità organizzativa apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni coerenti con la missione dell'Ente.

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

La valutazione della performance organizzativa e individuale consiste nella disamina delle prestazioni dei settori e dei relativi dirigenti sulla base di criteri ed indicatori previamente determinati e con metodologie idonee alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi. Le valutazioni delle performance dei singoli settori e dei relativi dirigenti costituiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione.

Il controllo strategico è il supporto per riorientare l'attività politico-amministrativa, attraverso la valutazione della performance dell'Ente vale a dire dell'impatto dell'azione di governo sui cittadini, la valutazione del gradimento e dell'efficacia dell'attività, della strategia e dei comportamenti di governo, e della sua coerenza con il programma di mandato del Sindaco.

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

## ART. 2 - OGGETTO

Il presente Regolamento disciplina, ai sensi dell'art.147 D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, dell'art.1, comma 1, lett.c) e d) del D. Lgs. 286/1999, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, della L. 04/03/2009 n.15, D. Lgs. 27/10/2009 n.150 e dell'art.44 del decr. Legisl. N. 33/2013 le modalità di funzionamento e i compiti dell' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance.

L'O.I.V. è composto da tre componenti esterni all'Amministrazione, scelti in maniera tale da garantire l'equilibrio di genere e la necessaria presenza al suo interno di conoscenze teorico pratiche nelle materie di competenza dell'organo.

## ART. 3 - COMPITI

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance:

- a) nell'ambito del processo di pianificazione e controllo, supporta sotto un profilo tecnico gestionale, la Giunta Comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuirsi alla dirigenza dell'Ente;



- b) è competente in ordine alla misurazione e valutazione della performance dei singoli Settori ed alla proposta di valutazione annuale dei dirigenti e mette in atto, altresì, le attività di controllo strategico, tese a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti. Tali attività si raccordano e si complimentano, in particolare, con le attività del controllo di gestione, svolto dalla specifica struttura tecnica permanente interna, nei confronti della quale l'Organismo ha il compito di sovrintendenza e coordinamento, e poi con le attività del Collegio dei Revisori, in modo da realizzare il Sistema Integrato dei Controlli Interni;
- c) svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida e supporto nell'elaborazione del Sistema di misurazione e valutazione delle Performance e del Piano della performance; in particolare guidandone, con funzioni propositive, la stesura degli stessi e seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e i consequenziali riorientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
- d) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
- e) supporta il Sindaco nella valutazione dei dirigenti nei limiti del vigente ordinamento. Propone all'organo di governo politico la valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali;
- f) propone la pesatura delle posizioni organizzative e delle alte professionalità;
- g) sovrintende e verifica la valutazione determinata dai rispettivi dirigenti di settore delle posizioni organizzative e delle alte professionalità;
- h) sovrintende ai processi di misurazione e valutazione del personale e le relative premialità di merito di tutto il personale, secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- i) svolge funzioni di certificazione di cui all'art.18 del CCNL del Comparto Regioni - Enti Locali del 1.04.1999, come sostituito dall'art.37 del CCNL del 22.1.2004;
- j) fa proprie considerazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire agli organi di direzione politico-amministrativa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;
- k) comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
- l) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dei controlli interni e del ciclo di gestione delle performance;
- m) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'art.13 del D.Lgs.n.150/2009;
- n) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- o) valida la Relazione sulla performance definita annualmente dalla Giunta;
- p) cura la realizzazione di indagini sul clima aziendale volte a rilevare:
  - il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
  - il grado di condivisione del sistema di valutazione;

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

#### ART. 4 - SEDE, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO



L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance ha sede presso l'Ente, opera in posizione di staff e di autonomia rispetto alle strutture operative. L'Organismo garantisce le sue attività in modo continuativo. Esso opera esclusivamente in forma collegiale in sede decisoria ed attraverso le prestazioni d'opera intellettuale rese dai singoli componenti alternativamente mediante accessi alla sede comunale o mediante elaborazioni/approfondimenti in remoto, in fase istruttoria. L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance è composto da tre soggetti esterni all'Ente, in possesso dei requisiti prescritti al successivo art.5.

Le riunioni del nucleo sono convocate dal Presidente e sono valide se sono presenti almeno due membri. Alle riunioni possono partecipare, su richiesta dell'Organismo indipendente, i Dirigenti e le Posizioni Organizzative.

Il Segretario Generale partecipa alle riunioni dell'Organismo, su richiesta e senza diritto di voto, con funzioni referenti, nel caso in cui l'organismo si trovi a trattare di argomenti inerenti la graduazione e valutazione delle posizioni dirigenziali, organizzative e delle alte professionalità, nonché i processi di misurazione e valutazione del personale dipendente. Il Segretario Generale può partecipare, altresì, sempre senza diritto di voto, su invito del Presidente, in tutti gli altri casi, al fine di contribuire a raccordare l'attività dell'OIV con la struttura organizzativa dell'Ente.

#### ART. 5 - REQUISITI

Possono essere nominati quali componenti l'Organismo di cui al presente Regolamento coloro che risultano essere in possesso dei requisiti prescritti dalla Civit, attualmente contenuti nella deliberazione n.12/2013 del suddetto organismo.

Il possesso dei requisiti delle situazioni di cui al comma precedente deve essere oggetto di una formale dichiarazione del candidato resa nella forma dell'autodichiarazione ai sensi del dpr n. 445/2000 che dovrà essere trasmessa alla Commissione per il parere preventivo sulla nomina.

#### ART. 6 - NOMINA, DECADENZA

Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. La nomina dei componenti spetta al Sindaco. Tale nomina è compiuta con criteri fiduciari scegliendo tra quanti abbiano partecipato alla relativa procedura.

In particolare, dovranno essere pubblicati sul sito istituzionale del comune l'avviso di richiesta di manifestazione di interesse alla nomina, che dovrà essere pubblicato per minimo sette giorni, gli atti di nomina, i curricula ed i compensi dei componenti l'Organismo.

Il Sindaco provvede a nominare tra i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione il Presidente, il quale assume altresì la presidenza del Sistema integrato dei Controlli Interni.

L'Organismo elegge al proprio interno un vice Presidente con funzioni vicarie in caso di assenza e impedimento del Presidente.

I componenti nominati decadono per cause naturali o per il verificarsi delle ipotesi



d'incompatibilità di cui sopra.

Costituisce causa di decadenza l'assenza ingiustificata a nr. 3 riunioni consecutive dell'Organismo.

I provvedimenti di decadenza sono adottati dal Sindaco che provvede alla sostituzione del componente decaduto con successivo atto, utilizzando l'elenco dei soggetti partecipanti all'avviso relativo al triennio.

#### ART. 7 - DURATA E SOSTITUZIONI

L'Organismo dura in carica tre anni a decorrere dalla data del provvedimento di nomina e, comunque. La mancata accettazione della nomina ha efficacia risolutiva ex tunc.

Si applicano le norme relative alla *prorogatio* degli organi amministrativi di cui agli articoli 2, 3 comma 1, 4 comma 1, 5 comma 1, e 6 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 293, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 1994, n. 444.

Ove si proceda alla sostituzione di un singolo componente, la durata dell'incarico del neo nominato è limitata al tempo residuo sino alla scadenza del termine triennale, calcolata a decorrere dalla nomina dell'intero Organismo.

#### ART. 8 - COMPENSO DELL'O.I.V.

Il compenso previsto per ciascun componente, incluso il Presidente, è di € 7.500,00 lordi annuo, onnicomprensivi di ogni e qualsivoglia incombente a carico dell'Ente, e sarà erogato trimestralmente dietro presentazione di regolare fattura o altro titolo. Non è dovuto alcun rimborso per le spese di viaggio, vitto o alloggio.

I compensi saranno liquidati ogni trimestre previa presentazione di idonea attestazione comprovante l'avvenuto svolgimento delle attività previste nel presente Regolamento, nel Regolamento sui controlli interni e programmate nei piani dell'amministrazione.

#### ART. 9 - RAPPORTI CON LA STRUTTURA DIRIGENZIALE

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

L'Organismo è coadiuvato nella attività di misurazione delle performance e nell'esercizio delle relative funzioni da una struttura tecnica permanente interna, individuata dalla Giunta.

In particolare, i dirigenti sono tenuti a collaborare con l'Organismo indipendente per l'eventuale approfondimento di specifici aspetti inerenti la valutazione dei risultati di cui sono diretti responsabili. Tale collaborazione può essere attuata anche attraverso l'elaborazione di documenti, relazioni o quanto richiesto dall'Organismo stesso.

I dirigenti, in caso di necessità, possono chiedere autonomamente incontri con l'Organismo Indipendente; il quale, prima di procedere alla definitiva formulazione di una valutazione non positiva, da rendersi in qualsiasi momento del procedimento valutativo, acquisisce in contraddittorio la valutazione del dirigente interessato.



## ART. 10 - CONTROLLO STRATEGICO

In coerenza con il vigente Regolamento del sistema dei controlli interni ex art. 147 comma 4 del D.L.gs.267/2000, il controllo strategico esamina l'andamento della gestione dell'Ente. In particolare, rileva i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi contenuti delle linee programmatiche di mandato del Sindaco e nella relazione previsionale e programmatica, gli aspetti economico-finanziari, l'efficienza nell'impiego delle risorse, con specifico riferimento ai vincoli al contenimento della spesa, i tempi di realizzazione, le procedure utilizzate, la qualità dei servizi erogati, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, il grado di soddisfazione della domanda espressa, gli aspetti socio-economici ed il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Esso in particolare dovrà articolarsi nelle seguenti fasi e modalità:

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

In particolare, gli indicatori saranno individuati sulla base del fine conoscitivo perseguito e della modalità di rilevazione. Sarà favorita l'analisi congiunta di più indicatori e il loro confronto nel tempo e nello spazio. L'analisi degli scostamenti, contenente il confronto tra il valore atteso e quello effettivo, indicherà le cause anche disarticolate e le azioni correttive.

## ART. 11- VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

I Sistemi di misurazione della performance sono strumenti essenziali per il miglioramento dei servizi pubblici esolvono un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici, nell'allineamento alle migliori pratiche in tema di comportamenti, attitudini e performance organizzative.

Il Sistema di misurazione della performance deve essere orientato principalmente al cittadino; la soddisfazione e il coinvolgimento del cittadino costituiscono, infatti, il vero motore dei processi di miglioramento e innovazione.

La misurazione della performance consente di migliorare l'allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze.

Il Sistema di misurazione deve rendere l'organizzazione capace di:





- migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione dei propri obiettivi;
- verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;
- rafforzare l'accountability e le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo

#### ART. 12 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI DI VERTICE

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

Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:

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

La valutazione del personale incaricato di funzioni dirigenziali è finalizzata alla definizione dei punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'Organismo indipendente che costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.



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

I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'Organismo indipendente costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità e offrono al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali.

Alla valutazione del Segretario Generale, dipendente in rapporto organico del Ministero dell'Interno, ed il cui rapporto di servizio con il Comune si incardina a seguito della nomina da parte del Sindaco, da cui il Segretario dipende funzionalmente ai sensi dell'art. 99 Tuell, provvede il Sindaco con proprio atto con il supporto dell'Organismo Indipendente, in sede di complessiva valutazione del rendimento del Segretario Comunale in relazione alle funzioni svolte in via ordinaria (di collaborazione, di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico- amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti, di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta, etc.) ed a quelle ulteriori esercitate ai sensi dell'art. 97 comma 4 lett. d) Tuell.

#### ART.13 - LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI DI P.O.

L'Organismo partecipa al processo valutativo delle posizioni organizzative e delle alte professionalità di competenza del Dirigente (per le posizioni autonome la competenza spetta al Sindaco).

Le valutazioni così ottenute, prima dell'attribuzione dell'indennità di risultato, saranno oggetto di esame da parte dell'Organismo indipendente con la conseguente formulazione di un giudizio sulle prestazioni rese. Di essa ne sarà informata la Giunta.

#### ART. 14 - COMPITI ULTERIORI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE

L'Organismo partecipa, altresì, alla valutazione delle performance delle altre risorse umane supportando i singoli dirigenti nell'elaborazione di una comune metodologia di valutazione al fine di garantire omogeneità ed obiettività di valutazione nei confronti del personale tutto, ed in linea coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per gli stessi dirigenti.

#### ART. 15 PROCEDURE, TEMPI E MODALITA'

L'Organismo indipendente, per l'adempimento dei propri compiti ed al fine di stabilire gli opportuni rapporti con gli altri soggetti interessati, fissa autonomamente le modalità di esercizio della propria attività in coerenza con quanto indicato nelle disposizioni di cui al presente Regolamento, avendo cura di assicurare comunque il diritto di informazione ai soggetti della valutazione. Tale fine è raggiunto anche mediante riunioni periodiche con i dirigenti.

Può inoltre avvalersi, a richiesta, di dati ed elaborazioni prodotti dal Servizio personale e dal servizio Finanziario.

Al fine di effettuare le valutazioni cui lo stesso è chiamato, l'Organismo indipendente





acquisisce all'inizio del periodo annuale di valutazione, i seguenti elementi:

- a) i programmi, gli obiettivi, le priorità e le direttive generali degli organi di direzione politica;
- b) i programmi di lavoro annuali e di attività dei settori, dei servizi e degli uffici;
- c) il bilancio delle risorse umane assegnate o comunque acquisite dalle strutture di competenza;
- d) il bilancio delle risorse finanziarie e delle risorse strumentali assegnate;
- e) eventualmente una relazione intermedia ed altre in itinere che ciascun dirigente ritenga di trasmettere all'Organismo indipendente e alla Giunta Comunale in ordine allo stato di avanzamento dei risultati programmati ed agli eventuali vincoli che ne ostacolano il regolare conseguimento;
- f) relazioni annuali redatte dal Segretario Generale;

Gli elementi di riferimento cui ai precedenti comma devono essere predisposti in via preventiva attraverso la definizione di un sistema di valutazione ed approvati dalla Giunta, nonché portati a conoscenza dei dirigenti;

L'Organismo riferisce periodicamente ed almeno una volta all'anno alla Giunta Comunale sui risultati della propria attività e può presentare allo stesso organo relazioni sull'andamento della gestione al fine di offrire alla Giunta stessa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;

Elabora una proposta di valutazione finale, previo contraddittorio come specificato al precedente art.12, la quale si articola in una relazione contenente la valutazione dei risultati e la valutazione delle prestazioni dirigenziali ed eventuali interpretazioni e suggerimenti in ordine all'andamento della gestione amministrativa;

La Giunta Comunale, esaminata la proposta di cui al precedente comma con apposita informativa, formula la valutazione finale. Nel caso in cui la Giunta intenda discostarsi da quanto proposto dall'Organismo indipendente per la valutazione delle performances ed il controllo strategico dovrà adeguatamente motivare tale variazione. La liquidazione è disposta con determina del Responsabile del personale. Copia della valutazione finale viene comunicata a ciascun dirigente e inserita nel relativo fascicolo personale.

## ART.16 - CONTROLLO DI GESTIONE

Il Controllo di Gestione è disciplinato dal vigente Regolamento dei controlli interni ex art.147 comma 4 del D.l.gs.267/2000 che rinvia al Regolamento di Contabilità. L'Organismo nella sua attività di controllo e valutazione si avvale in modo sistematico dell'attività della struttura tecnica permanente interna, come individuata nell'art. 9 del presente Regolamento.

All' Organismo, soprattutto al fine di un'azione coordinata, integrata ed efficace dei controlli interni, spetta una funzione di orientamento, progettazione strategica e formazione della struttura interna e dei soggetti operativi preposti al controllo di gestione, pur nel rispetto dell'autonomia operativa del responsabile della struttura tecnica permanente.

L'Organismo, con una continua azione di guida, di strategia e di riorientamento nei confronti della struttura tecnica permanente interna preposta al controllo di gestione:



- a) supporta la predisposizione di un Piano Dettagliato di Obiettivi con riferimento al Programma di Mandato del Sindaco, alla Relazione Previsionale e Programmatica e al Piano della Performance;
- b) sovrintende alla definizione di parametri finanziari, economici e di attività, nonché indicatori specifici per misurare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità nell'attuazione degli obiettivi prefissati;
- c) coadiuva la definizione della mappa dei prodotti e servizi erogati agli utenti finali ed intermedi;
- d) supporta la misurazione e la rilevazione contabile dei proventi e costi relativi ai servizi erogati e il monitoraggio del loro andamento nel tempo;
- e) suggerisce la messa in atto di azioni correttive;
- f) assiste la struttura tecnica permanente interna nella stesura del referto del controllo di gestione relativo all'esercizio finanziario di riferimento, ai sensi dell'art. 198-bis del Tuel, per la sua successiva trasmissione agli amministratori, ai dirigenti e alla Corte dei Conti.

Saranno inoltre individuati sistemi di misurazione e valutazione della performance dell'Ente diretti a rilevare la corrispondenza dei servizi e dei beni resi ad obiettivi standard quali-quantitativi, anche attraverso strumenti di benchmarking (metodologia di confronto delle performance) con riferimento ad analoghe esperienze nazionali o internazionali.

#### ART. 17 - SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI

Il SICI è un organo consultivo, costituito dai componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione e dai componenti del Collegio dei Revisori, allo scopo di garantire l'unitarietà, l'integrazione e l'efficacia dei controlli di competenza dell'Ente. Allo stesso partecipa il Segretario Generale.

#### ART. 18 - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

L'intero ciclo di gestione della performance, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi e i regolamenti di organizzazione, di contabilità e quelli vigenti nelle specifiche materie.

Il presente Regolamento integra, senza sostituirlo, il vigente Regolamento dei controlli interni ex art.147 del D.Lgs.267/2000 le cui disposizioni si intendono parti integranti. A decorrere dalla data della entrata in vigore del presente Regolamento, coincidente con l'immediata eseguibilità della deliberazione di approvazione, è da ritenersi abrogata ogni altra regolamentazione e/o disposizione vigente in materia in contrasto con quanto previsto negli articoli precedenti.