

ORIGINALE



COMUNE DI BRUSCIANO
PROVINCIA DI NAPOLI

DELIBERA DELLA GIUNTA MUNICIPALE
VERBALE N. 274 DEL 30/12/2010

**OGGETTO: “Organismo indipendente di valutazione della performance”
Individuazione e funzionamento - Regolamento Comunale
sull’ordinamento degli Uffici e dei Servizi - Modifica.**

L’anno duemiladieci, il giorno trenta del mese di dicembre, alle ore 17,20 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Municipale convocata nelle forme di legge.

Presiede l’adunanza il Dott. Angelo Antonio Romano nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.

		Presenti	Assenti
Dr. Angelo Antonio ROMANO	SINDACO	X	
Sig. Carmine GUARINO	VICESINDACO	X	
Sig. Domenico ESPOSITO	ASSESSORE	X	
Sig. Francesco MAIONE	ASSESSORE		X
Sig. ra Rita D’AMORE	ASSESSORE	X	
Sig. ra Maria PARRELLA	ASSESSORE	X	

Con l’assistenza del Segretario Generale dr. Marco Caputo

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull’oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il T.U.E.L. n. 267 del 18.08.2000;

PREMESSO che sulla proposta della presente deliberazione:

- il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- il Responsabile del servizio finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile;
- ai sensi dell’art. 49 del T.U.E.L. n. 267/2000, hanno espresso parere favorevole;

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che con deliberazione di G.C. n. 53 del 20.09.2001 è stato approvato il regolamento comunale degli uffici e dei servizi;

-vista le successive delibere G.M. n. 62 del 09.10.2001, n. 40 del 11.03.2002, n. 160 del 27.10.2004 n. 110 del 17.06.2005 del 23.04.2007 con la quale si operavano modifiche ed integrazioni del regolamento in parola;
-lette le delibere commissariali n. 57 del 19.04.2001, n. 74 del 10.05.2001 relative al regolamento di contabilità ed all'attività del controllo di gestione;
-viste in ultimo le delibere G.C. n. 20 del 13.02.2009 e n. 52 del 23.04.2009 di approvazione e modifica della vigente versione del regolamento degli Uffici e dei Servizi

CONSIDERATO che:

- la materia dei controlli interni e delle valutazioni è stata ridisegnata dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che al comma 2 dell'art. 14 "*Organismo indipendente di valutazione della performance*", rileva che: "2. L'Organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.";
- si intende pertanto, in esecuzione della sopravvenuta normativa, disporre per l'abrogazione degli artt. da 6 a 19 afferenti il nucleo di valutazione ed il controllo di gestione ed approvare nuovo regolamento relativo al funzionamento dell'Organismo indipendente di valutazione della *performance*;

VISTI i:

- D. Lgs. n. 165/01;
- D. Lgs. n. 267/00;
- D. Lgs. n. 289/99;
- D. Lgs. n. 150/09;

VISTO l'allegato schema di regolamento di istituzione e di funzionamento dell'organismo indipendente di valutazione della *performance*, composto da n. 12 articoli;

PRESO ATTO dei requisiti per la nomina dei componenti stabiliti dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 13, comma 6, lett. g) del D. Lgs. n. 150/09.

DELIBERA

- di abrogare, per tutto quanto espresso in premessa, gli artt. da 6 a 19 del regolamento comunale degli uffici e dei servizi approvato con delibera G. M. 20 del 13.02.2009;
- di revocare conseguentemente l'istituzione del Nucleo di Valutazione e del Controllo di Gestione, approvato con deliberazione di G.C. n. 52 del 23.04.2009 e, contestualmente, dare atto che i predetti organismi di valutazione e di controllo di gestione devono considerarsi decaduti, a tutti gli effetti di legge, a far data dall'insediamento dell'organismo indipendente di valutazione della *performance*;
- di approvare l'allegata nuova formulazione degli articoli da 6 a 18 che sostituiranno gli articoli abrogati e che regoleranno l'istituzione ed il funzionamento dell'organismo indipendente di valutazione della *performance*.
- di stabilire che l'individuazione dei componenti dell'Organismo di valutazione e la misura del compenso annuo secondo le norme del regolamento, sarà effettuata, sulla base dei requisiti per la nomina dei componenti stessi espressi nel regolamento, a norma dell'art. 9, comma 3, dello stesso e dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art.13, comma 6, lett.g) del D.Lgs.n.150/09.
- di dare atto che nell'ambito di apposito capitolo del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2010 e seguenti, la somma stanziata per il Nucleo di Valutazione Interno e per il Controllo di Gestione è da intendere,

decurtato del 10%, destinata al funzionamento e per compenso dovuto ai componenti dell'Organismo di valutazione, comportando quindi la prescritta diminuzione della spesa recentemente introdotta dalla L. 122/2010:
- di dichiarare con successiva separata votazione espressa la presente immediatamente eseguibile.

Parere di regolarità tecnica

Visto per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere **favorevole**

Il Responsabile dell'Area Risorse Umane

Istr. Dir. Antonio Di Maiolo

Parere di regolarità contabile

Visto per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere **favorevole**

Responsabile del Servizio Finanziario

Dr. Angelo Tarantino

www.AlboPretorionline.it 317270

Il presente verbale viene approvato e così sottoscritto

Il Sindaco

Dott. Angelo Antonio Romano

Il Segretario Generale

Dott. Marco Caputo

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta dal Responsabile del servizio AA.GG. che, giusta relazione del Messo Comunale, copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno 31.12.2010 e vi resterà per quindici giorni consecutivi, secondo il disposto dell'art. 124 del T.U.E.L. n. 267/2000.

Dal Municipio, li 31.12.2010

Il Messo Comunale
Sig. Tommaso Perroni

p. Il Responsabile dell'Area AA.GG.assente
Dr.ssa Raffaella RUOTOLO
Il Responsabile del Servizio
Istr.dir.vo Antonio Giannino

Il sottoscritto Responsabile AA.GG., su conforme relazione dell'impiegato addetto all'Ufficio di Segreteria, visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

-che la presente deliberazione:

☒ E' stata comunicata con lettera n. 27145 del 31.12.2010 ai Capigruppo ai sensi del T.U.E.L. N. 267/2000, art. 125;

L'Impiegato addetto
Sig. Antonio Giannino

p. Il Responsabile dell'Area AA.GG.assente
Dr.ssa Raffaella RUOTOLO
Il Responsabile del servizio
Istr.dir.vo Antonio Giannino

Dalla Residenza Comunale, li 31.12.2010

ESECUTIVITA'

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del T.U.E.L. N. 267/2000:

☒ Perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134. Comma 4° DEL T.U.E.L. N. 267/2000);

☐ Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione avvenuta in data _____;

L'Impiegato addetto
Sig. Antonio Giannino

p. Il Responsabile dell'Area AA.GG.assente
Dr.ssa Raffaella RUOTOLO
Il Responsabile del servizio
Istr.dir.vo Antonio Giannino

Copia della presente delibera è stata notificata per i consequenziali provvedimenti attuativi, al responsabile del servizio interessato _____

FIRMA PER RICEVUTA

COMUNE DI BRUSCIANO
PROVINCIA DI NAPOLI

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

ART. 6 – DEFINIZIONI

1. La *performance* è il contributo 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 *mission* dell'Ente.
2. 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.
3. La **valutazione della performance** organizzativa e individuale consiste nella disamina delle prestazioni dei settori e dei relativi responsabili 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 responsabili costituiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione. Il **controllo strategico** è il supporto per orientare 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.
4. 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. 7 - OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina, ai sensi del D.Lgs. 30/07/1999 n. 286, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, L. 04/03/2009 n.15 e D. Lgs. 27/10/2009 n.150, le modalità di funzionamento dell' Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance*, di seguito denominato più brevemente anche OIV.

2. All'OIV si applica, per quanto compatibile, la normativa di riferimento alla revisione economico finanziaria

dell'ente così come contenuta nel Titolo VII del D.Lgs. 267/00.

ART. 8 – COMPITI

1. L' Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance*:

- mette in atto le attività di valutazione della *performance* dell'Ente, dei settori e dei relativi responsabili e di controllo strategico, tese a valutare l'adequatezza 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 complementano con le attività del Collegio dei Revisori dei Conti, in modo da realizzare il Sistema Integrato dei Controlli Interni (S.I.C.I.);
- svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida e supporto nell'elaborazione del Piano della *performance*; in particolare guidandone la stesura dello stesso e seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e i consequenziali orientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
- può sovrintendere, previa specifica richiesta dei responsabili interessati, 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, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili preposti alla valutazione del personale loro assegnato ai sensi delle previsioni contrattuali in materia;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
- valida la Relazione sulla *performance* definita annualmente dall'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale;
- può curare, se chiesto dal Sindaco, la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:
 - o il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
 - o il grado di condivisione del sistema di valutazione;
 - o la valutazione dei responsabili dei settori da parte dei rispettivi collaboratori.
- **verifica, attraverso il controllo di gestione di cui agli artt. 197 e 198 del D.Lgs. n. 267 del 2000, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare, mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati;**

ART. 9 – SEDE, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

1. L' Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* ha sede presso l'Ente, coordina le singole attività di controllo e di valutazione, opera in posizione di staff e di autonomia rispetto alle strutture operative. L'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* è composto da tre soggetti che dovranno avere i requisiti di cui alla deliberazione della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche n. 4 del 16 febbraio 2010.

2. L' Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* è composto da tre soggetti che non siano dipendenti dell'Ente, in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea magistrale conseguita nel previgente ordinamento degli studi, in possesso di certificate competenze integrate di alta professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della valutazione della *performance* e della valutazione del personale, così come previsto dal punto 3.2 della prefata deliberazione della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche n. 4 del 16 febbraio 2010.

ART. 10 – NOMINA E FUNZIONAMENTO

1. La nomina dei componenti spetta al Sindaco che, acquisiti appositi curricula, ne disporrà la scelta, con proprio decreto, tra soggetti in possesso dei requisiti di cui all'articolo precedente.

2. I componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione non possono essere nominati tra coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione, così come stabilito dal comma 8 dell'art.14 del D.Lgs.n.150/09.

3. La durata della nomina è triennale e l'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

4. Il Sindaco, all'atto della nomina, provvede ad individuare tra i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* il presidente che assume altresì la presidenza del S.I.C.I..

5. Il Presidente dell'OIV nella prima seduta utile, nomina il Segretario dell'Organismo tra i componenti.

6. A ciascuno dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* è attribuito un compenso lordo annuo, stabilito con il Decreto di nomina, che cumulativamente dovrà risultare pari allo stanziamento di bilancio afferente i controlli interni dell'anno 2010 diminuito del 10% , ad eccezione dello stanziamento relativo alla revisione contabile, non riassorbita nelle funzioni dell'OIV. In tale limite dovrà altresì rientrare la maggiorazione del compenso del 50% spettante al Presidente l'OIV, così come previsto per il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti.

7. 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.

8. L'Organismo garantisce le sue attività in modo continuativo operando sia in forma collegiale sia attraverso le prestazioni d'opera intellettuale rese dai singoli componenti alternativamente mediante accessi alla sede comunale o mediante elaborazioni/approfondimenti in remoto.

ART. 11 - VALIDITÀ DELLE ADUNANZE

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* è validamente costituito quando tutti i componenti siano stati regolarmente convocati e quando sia presente la maggioranza degli stessi.

2. Le deliberazioni sono adottate collegialmente.

ART. 12 - DIMISSIONI

1. In caso di dimissioni presentate da componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance*, il Sindaco provvede alla nomina dei nuovi componenti entro il termine dei successivi quarantacinque giorni.

2. I componenti subentrati dovranno prendere atto delle operazioni in corso ed il loro incarico termina con la scadenza dell'OIV nel quale sono subentrati.

3. A seguito di cessazione dalle funzioni, per dimissioni o altra causa e a seguito di nomina in corso di anno, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui il servizio è stato reso.

ART. 13 – PUBBLICITÀ' E VERBALIZZAZIONE

1. Le adunanze dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* non sono pubbliche.

2. Dei relativi lavori viene redatto verbale a cura del segretario.

3. Il verbale è approvato seduta stante o nella seduta successiva.

4. Le disposizioni relative all'accesso ai documenti amministrativi di cui alla Legge 241/90 si applicano alle attività di valutazione.

ART. 14 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

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

2. Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:

- a) indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) 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;
- c) qualità del contributo personale alla *performance* generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibili per far fronte ai diversi impegni;
- e) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- f) 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;
- g) capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedurali, con particolare riferimento alle risorse umane e ai relativi processi di formazione e sviluppo;
- h) orientamento all'assunzione di un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;
- i) 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.

3. I su indicati fattori di riferimento hanno valore puramente indicativo. Infatti l'OIV può modulare i predetti indicatori modificandoli in base alle mutate necessità riscontrate nell'Ente, potendoli accorpare e/o variare anche al solo fine di semplificare l'azione amministrativa.

4. L'Organismo può partecipare al processo valutativo di tutte le risorse umane dell'Ente, ai sensi dell'art. 3 – comma 1 del presente Regolamento, supportando i singoli responsabili nell'elaborazione di una comune metodologia 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 responsabili.

5. La valutazione della *performance* resa dal Segretario Generale ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato ai sensi del CCNL di categoria, spetta al Sindaco, che si può avvalere del supporto dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

6. 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 responsabili dei settori.

7. I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'Organismo indipendente costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.

ART. 15 – COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE

1. L'esito della valutazione della *performance* viene comunicato dal Sindaco a ciascun Responsabile con funzioni dirigenziali, unitamente agli atti e documenti relativi.

2. Il Sindaco, sulla base della valutazione della *performance* annuale, nel caso in cui siano stati riscontrati risultati particolarmente negativi nella gestione finanziaria, tecnica, amministrativa e/o inosservanza delle direttive generali e degli indirizzi espressi dagli organi elettivi, comunica tali risultati al Responsabile con funzioni dirigenziali e lo invita a presentare entro quindici giorni le proprie osservazioni al riguardo.

3. Il Sindaco, acquisite anche in contraddittorio le osservazioni del Responsabile con funzioni dirigenziali, il quale può essere eventualmente assistito dalla propria organizzazione Sindacale, adotta, ove non ritenga sufficienti le ragioni presentate dal Responsabile con funzioni dirigenziali e previo esame delle controdeduzioni da parte dell'Organismo di valutazione della *performance*, i conseguenti provvedimenti.

4. In caso di responsabilità particolarmente grave o di reiterati risultati negativi nella gestione, il Sindaco, previa acquisizione della giustificazione del valutato da presentarsi entro trenta giorni dalla richiesta e sentito il Segretario Generale, attiva il procedimento e irroga le sanzioni previste dall'art. 21 del D.Lgs. n.165/01 e dai CCNL vigenti.

5. Le valutazioni sono raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse si tiene conto all'atto delle assegnazioni o dei rinnovi degli incarichi dirigenziali.

ART. 16 – CONTROLLO STRATEGICO

1. Il controllo strategico ha come oggetto il supporto all'attività di pianificazione strategica, di programmazione, di indirizzo politico-amministrativo e di verifica dell'efficacia sociale delle politiche adottate dagli organi politico-amministrativi, acquisendo e fornendo tutte le informazioni utili allo scopo.

2. Consta delle seguenti fasi:

- 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 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;
- c) analisi di congruità delle finalità dei programmi e dei progetti con il contesto ambientale;
- d) 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;

3. L'analisi degli scostamenti, contenente il confronto tra il valore atteso e quello effettivo, indicherà le cause anche disarticolate e le azioni correttive.

ART. 17 – CONTROLLO DI GESTIONE

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. 18 – SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI (S.I.C.I.)

1. Il SICI è un organo consultivo, costituito dai componenti del Organismo Indipendente di Valutazione e dal Collegio dei Revisori dei Conti, allo scopo di garantire l'unitarietà, l'integrazione e l'efficacia dei controlli di competenza dell'Ente.

ART. 19 – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

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

2. L' Organismo, al fine di garantire compiutezza di competenze e di efficacia al sistema integrato dei controlli interni, potrà *on-demand* avvalersi dell'affiancamento di eventuali altre unità ad alta specifica professionalità. Tale apporto incrementale sarà autorizzato dal Sindaco in uno alla garanzia di accesso a strutture, a uffici e ad atti comunali, in base ai criteri stabiliti dal Sindaco e al regolamento per la determinazione degli incarichi di consulenza.

3. 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.

4. Con l'approvazione del presente regolamento viene abrogata ogni altra regolamentazione o disposizione vigente in materia.

5. Dare atto che al presente regolamento saranno in seguito apportate tutte le modifiche che dovessero rendersi necessarie in dipendenza di ulteriori chiarimenti afferenti l'estensione e le modalità di applicazione agli EELL del Dlgs 150/2009.