



COMUNE DI MODICA  
PROVINCIA DI RAGUSA



Prot. N. ....

del ..... Alleg. N. ....

## Copia Deliberazione della Giunta Comunale

Data 18/07/2014

Atto N.190

**OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE DI ISTITUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELL'OIV DEL COMUNE DI MODICA**

L'anno duemilaquattordici il giorno **DICIOTTO** del mese **LUGLIO** alle ore **17,00** nel Palazzo di Città e nella stanza del Sindaco, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale

**Risultano:**

		Presente	Assente
Abbate Ignazio	SINDACO	X	
Di Giacomo Orazio	ASSESSORE		X
Linguanti Giorgio	ASSESSORE	X	
Lorefice Salvatore Pietro	ASSESSORE	X	
Floridia Rita	ASSESSORE	X	
Giannone Vincenzo	ASSESSORE	X	
Belluardo Giorgio	ASSESSORE	X	

Partecipa il Segretario Generale, Dott.ssa Carolina Ferro con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione ai sensi dell'art.97, comma 4, lett. a) del d. Lgs. n.267/2000

Il **Sindaco, Ignazio Abbate**, assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica assegnata all'ordine del giorno.

<p align="center"><b>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO</b></p> <p>Vista la presente proposta di deliberazione Vista la Legge Regionale 11/12/1991 N° 48</p> <p align="center"><b>ESPRIME</b></p> <p>Parere _____ Sotto il profilo della regolarità tecnica.</p> <p>Modica, <u>17.07.2014</u></p> <p align="center">Il Responsabile del Servizio</p>	<p align="center"><b>IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA</b></p> <p>Vista la presente proposta di deliberazione Vista la Legge Regionale 11/12/1991 N° 48</p> <p align="center"><b>ESPRIME</b></p> <p>Parere _____ Sotto il profilo della regolarità contabile</p> <p>Modica, <u>17.07.2014</u></p> <p align="center">Il Responsabile di Ragioneria</p>
<p><b>IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA</b></p> <p>Vista la presente proposta di deliberazione</p> <p align="center"><b>ATTESTA</b></p> <p>Che esiste la copertura finanziaria della spesa da impegnare al Cap. _____ del Bilancio _____</p> <p>Modica, _____</p> <p align="center">Il Responsabile di Ragioneria</p>	

## LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso che**

Nell'ottica di migliorare il rendimento e i risultati della pubblica amministrazione il decreto legislativo n° 150 del 2009 ha previsto all'articolo 13 che le amministrazioni pubbliche si dotino di un organismo per l'implementazione della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti pubblici, al fine di valorizzare il merito e risultati raggiunti;

**Evidenziato** che l'istituzione dell'OIV si pone come momento rafforzativo dei controlli interni volti a misurare e valutare il raggiungimento dei risultati sulla base dei programmi dell'amministrazione comunale, infine, l'OIV è per legge il soggetto che monitora l'attuazione del decreto legislativo 33 del 2013 in tema di amministrazione trasparente;

**Tenuto conto** che per i complessi e articolati compiti assegnati all'OIV dalla legge è necessario che il Comune si doti di un regolamento non solo istitutivo ma anche di organizzazione evidenziando i punti salienti del loro operato;

**Atteso** che i componenti dell'OIV saranno scelti mediante procedura ad evidenza pubblica nel rispetto del principio di imparzialità, trasparenza e buon andamento;

**Visto** l'articolo 13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009;

**Vista** la deliberazione n° 12 del 2013 della CIVIT che fornisce indicazioni in merito ai requisiti che devono possedere i componenti dell'OIV e le cause di incompatibilità ostative al conferimento dell'incarico;

**Precisato** che dopo la pubblicazione dell'avviso pubblico i curriculum saranno trasmessi all'ANAC per ottenere il nulla osta al conferimento dell'incarico;

**Visto** il regolamento istitutivo e di organizzazione;

**Viste** le ultime indicazioni dell'ANAC;

**Ritenuto** di revocare le deliberazioni di Giunta n.22 del 1/2/2000, n.134 del 3/8/2007, n.143 del 21/7/2008, n.244 del 12/10/2009, n.40 del 24/2/2010, n.120 del 7/8/2013, n.206 del 15/11/2013, n.28 del 7/2/2014 limitatamente all'argomento della presente deliberazione "Regolamento dell'O.I.V.".

Precisato tutto ciò

## **DELIBERA**

1. Di approvare il regolamento di istituzione e di organizzazione dell'OIV facente parte integrante della presente deliberazione;
2. Di revocare le deliberazioni di Giunta Comunale n.22 del 01/02/2000, n.134 del 3/8/2007, n.143 del 21/7/2008, n.244 del 12/10/2009, n.40 del 24/2/2010, n.120 del 7/8/2013, n.206 del 15/11/2013, n.28 del 7/2/2014 limitatamente all'argomento " O.I.V " affinché con il presente regolamento si costituisca una disciplina uniforme e contenuta in un solo testo evitando la frammentarietà;
3. Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi di legge;

Letto, approvato e sottoscritto

**SINDACO**  
***Fto Ignazio Abbate***

L'Assessore anziano della seduta  
***Fto Ing. Giorgio Linguanti***

Il Segretario Generale  
***Fto Dott.ssa Carolina Ferro***

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Burderi Gianluca certifica che la deliberazione ad oggetto :

**APPROVAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE DI ISTITUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DELL'OIV DEL COMUNE DI MODICA**

è stata pubblicata sul sito informatico dell'Ente dal 23.07.2014 al 06.08.2014 e senza opposizioni N. Albo Informatico riportato sul titolo del file.

Il presente atto viene certificato con firma digitale  
Il Responsabile della Rete Civica

---

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo

Modica, li .....

**Il Segretario Generale**

---

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

## INDICE

ART. 1 – ISTITUZIONE- REQUISITI E INCOMPATIBILITA' DELL'INCARICO	
ART. 2 – COMPITI .....	
ART. 3 – SEDE, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO .....	
ART. 4 – CONVOCAZIONI .....	
ART. 5 – VALIDITA' DELLE ADUNANZE.....	
ART. 6 – DIMISSIONI .....	
ART. 7 – PUBBLICITA' E VERBALIZZAZIONE.....	
ART. 8 – VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE ...	
ART. 9 – COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE.....	
ART.10 – CONTROLLO STRATEGICO .....	
ART.11 – CONTROLLO DI GESTIONE .....	
ART.12 – SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI (S.I.C.I.).....	
ART.13 –DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE .....	

**Art. 1**  
**Istituzione – Requisiti ed Incompatibilità dell'incarico**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità organizzative e gestionali dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance di seguito indicato con la sigla O.I.V. , istituito ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.
2. Le funzioni dell'O.I.V. sono finalizzate alla implementazione del Ciclo della performance organizzativa ed individuale monitoraggio, alla verifica, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, della realizzazione degli obiettivi, della corretta gestione delle risorse dell'ente, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa.
3. Sono fatte salve le norme statutarie e regolamentari dell'ente in materia di controllo economico della gestione ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs. 267/2000.
4. I componenti devono essere scelti mediante avviso pubblico a firma del segretario generale e devono possedere i requisiti di cui alla deliberazione CIVIT n° 12 del 2013.
5. L'avviso pubblico è pubblicato nel sito web dell'ente per 15 giorni consecutivi, l'avviso contiene i requisiti di partecipazione alla candidatura di OIV e le incompatibilità eventuali preclusive dell'incarico, per le incompatibilità valgono altresì le disposizioni di cui al decreto legislativo n° 39 del 2013.
6. La scelta delle professionalità idonee viene effettuata dal Sindaco, dal Segretario Generale e dal Presidente del Collegio dei Revisori sulla base dei curriculum pervenuti e dovrà essere autorizzata dall'ANAC prima della formalizzazione dell'incarico.

**Art. 2**  
**Compiti**

1. L'attività dell'O.I.V. si esplica nelle seguenti forme:
  - implementazione del ciclo di gestione della performance organizzativa ed individuale, in collaborazione con la struttura tecnica di supporto, indicata nell'articolo 4 del presente regolamento comunale di organizzazione dell'OIV;
  - monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
  - valida la relazione sulla *performance* definita annualmente dall'organo di indirizzo politico-amministrativo assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;
  - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal decreto n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei responsabili apicali di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;
  - suggerisce la corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla struttura di supporto dell'OIV;

- promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- mette in atto le attività di valutazione della *performance* dell'Ente, dei settori e dei relativi servizi;
- 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 riorientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
- elabora suggerimenti e considerazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire agli organi di direzione politico-amministrativa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
- 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;
  - la valutazione dei responsabili dei settori da parte dei rispettivi collaboratori.

### Art. 3 Composizione

1. L'O.I.V. è costituito da tre componenti esterni.
2. La composizione dell'O.I.V. deve garantire il possesso di una elevata professionalità ed esperienza nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, e della misurazione e valutazione delle performance delle strutture e del personale, requisiti che devono essere posseduti anche dal responsabile della struttura tecnica permanente di supporto. E' auspicabile anche la conoscenza della lingua inglese.
3. Essi devono inoltre avere capacità di leader-ship, intesa come capacità di creare una visione condivisa e di promuovere **diverse modalità di lavoro**, nonché una appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo. Inoltre dovranno essere in possesso di motivazione, capacità di risoluzione dei problemi e di lavoro in gruppo.
4. Tali caratteristiche devono risultare dai curricula nonché essere accertate nel corso di uno specifico colloquio. Inoltre l'età media deve essere di circa 50 anni escludendo i soggetti che sono in pensione e rispettare l'equilibrio di genere.
5. I soggetti devono essere in possesso di laurea specialistica o quadriennale, preferibilmente in ingegneria o economia, ovvero un'altra laurea con un corso post universitario o una esperienza di almeno sette anni. Per tutti viene richiesta una esperienza di almeno cinque anni nello svolgimento di compiti di controllo, organizzazione, gestione del personale ecc.
6. I componenti non devono inoltre né rivestire né avere rivestito incarichi in partiti politici e in organizzazioni sindacali negli ultimi tre anni né nello stesso periodo devono avere avuto incarichi di collaborazione con tali soggetti.
7. La durata della nomina è triennale. L'incarico dei componenti esterni all'Ente può essere rinnovato una sola volta.
8. Ai componenti l'O.I.V. è riconosciuto un compenso ragguagliato ai revisori dei conti, decurtato del 50%, per la specifica tipologia d'amministrazione presso la quale prestano le richieste attività professionali.
9. 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.



**Art. 4**  
**Struttura tecnica permanente**

1. E' istituita la struttura tecnica permanente che opera con funzioni di supporto all'attività dell'O.I.V .
2. Fanno parte del contingente della suddetta struttura : I CUI NOMINATIVI SARANNO RESI NOTI CON DETERMINA DEL SEGRETARIO GENERALE;

PROFILO PROFESSIONALE	Cat./PE
SEGRETARIO GENERALE DELL'ENTE O SUO DELGATO con funzioni di coordinamento 3 POSIZIONI ORGANIZZATIVE UN DIPENDENTE DI CATEGORIA C DEGLI AFFARI GENERALI UN DIPENDENTE DI CATEGORIA C DELLA RAGIONERIA UN DIPENDENTE DEL SETTORE TECNICO DI CATEGORIA C	

**Art 5**  
**Convocazioni**

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* si riunisce almeno una volta al mese su convocazione del Presidente che ne fissa l'ordine del giorno.
2. La convocazione deve aver luogo con avviso fatto recapitare ai singoli componenti almeno due giorni prima di quello fissato per la seduta, fatti salvi i casi di urgenza.
3. La convocazione contiene, oltre all'ordine del giorno, la sede e l'ora della riunione, nonché l'eventuale documentazione che si ritiene utile per la trattazione degli argomenti previsti in disamina.
4. All'organismo sono assegnate gli strumenti tecnici necessari per l'attività (PC, stampanti, Fax) e dei locali dove riunirsi.

**Art. 6**  
**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. 7**  
**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.
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. 8**  
**Publicità e verbalizzazione**

1. Le adunanze dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* non sono pubbliche.
2. Dei relativi lavori viene redatto verbale da apposito dipendente assegnato a queste funzioni nella ipotesi di organo collegiale.
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. 9**  
**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. L'Organismo partecipa al processo valutativo di tutte le risorse umane dell'Ente, 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.
4. 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, il quale si avvarrà del supporto dell' Organismo Indipendente.

5. 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.
6. I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'Organismo indipendente costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.

#### Art. 10

#### 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 o Direttore Generale, se nominato, attiva il procedimento e irroga le sanzioni previste dall'art. 21 del D.Lgs. n.165/01, dal Regolamento 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. 11

#### 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 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.

- g) L'OIV monitora l'attuazione degli obblighi sulla pubblicazione degli atti su Amministrazione trasparente fornendo comunicazioni all'ANAC.
3. 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.
4. L'analisi degli scostamenti, contenente il confronto tra il valore atteso e quello effettivo, indicherà le cause anche disarticolate e le azioni correttive.

## Art. 12 Controllo di Gestione

1. Il Controllo di Gestione si articola nelle seguenti fasi: rilevazione degli obiettivi, rilevazione dei dati relativi ai costi e dei risultati, valutazione dei dati in relazione agli obiettivi prefissati.
2. L'Organismo nella sua attività di controllo e valutazione si avvale in modo sistematico dell'attività della struttura tecnica permanente interna preposta al controllo di gestione.
3. 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.
4. 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 alla 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 responsabili dei settori e alla Corte dei Conti.
5. Saranno inoltre individuati sistemi di misurazione e valutazione della *performance* dell'Ente diretti a rilevare la corrispondenza dei servizi e dei beni resi ad oggettivi standard quali-quantitativi, anche attraverso strumenti di benchmarking (metodologia di confronto delle performance) con riferimento ad analoghe esperienze nazionali o internazionali.

## Art. 13 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 dai Revisori dei Conti, allo scopo di garantire l'unitarietà, l'integrazione e l'efficacia dei controlli di competenza dell'Ente.

## Art. 14

### 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. 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, ivi comprese le deliberazioni dell'ANAC o le circolari del Dipartimento della funzione pubblica;
3. Con l'approvazione del presente regolamento viene abrogata ogni altra regolamentazione o disposizione vigente in materia di OIV;