

UNIONE COMUNI D'OGLIASTRA



COMUNE DI LANUSEI



COMUNE DI ELINI



COMUNE DI ARZANA



COMUNE DI LOCERI



COMUNE DI BARI SARDO



COMUNE DI ILBONO

DELIBERAZIONE COPIA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 31	OGGETTO: Modifica Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi - Titolo IV – Misurazione, valutazione e trasparenza della performance e determinazione compenso organismo di valutazione.
DEL 12.08.2014	

L'anno **duemilaquattordici** addì **dodici** del mese di **agosto** alle ore **09:30** nella sala delle adunanze assembleari dell'Unione Comuni d'Ogliastra, si è riunito il Consiglio di Amministrazione.

Presiede la seduta **Ferrelì Davide** nella sua qualità di **Presidente pro tempore** sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Signori:

	QUALIFICA	PRESENTE	ASSENTE
FERRELI DAVIDE	PRESIDENTE DELL' UNION	X	
FANNI PAOLO SEBASTIANO	VICEPRESIDENTE	X	
BUSIA GIOVANNINA	COMPONENTE	X	
DEIANA IVO ALBERTO	COMPONENTE		X
MELIS MARCO	COMPONENTE		X

Partecipa la **Dr.ssa Mulas Maria Grazia** nella sua qualità di **Segretario Dell' Unione**;

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

PREMESSO che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, hanno espresso parere favorevole, come risulta da quanto riportato in calce al presente atto:

- il responsabile del Servizio, per quanto concerne la regolarità Tecnica;
- il responsabile del Servizio, per quanto concerne la regolarità Contabile;

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

RICHIAMATI:

- l'articolo 89, comma 5 del D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni in virtù del quale l'Amministrazione comunale, e per analogia le unioni di comuni, possono procedere all'organizzazione e alla gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti attribuiti;
- l'articolo 48 comma 3 del medesimo Decreto Legislativo che attribuisce, nello specifico, alla Giunta Comunale l'adozione del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri stabiliti, in applicazione dell'articolo 42 comma 2 lettera a), dal Consiglio Comunale;
- gli articoli 2, 4, 5 e 6 del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni in materia di organizzazione e di disciplina degli uffici;
- l'articolo 40 del sopraccitato Decreto che esclude dalle materie oggetto di contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici;
- i contenuti del D.Lgs. 29/10/2009 n. 150, che, emanato in attuazione della Legge n. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza, reca una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni;
- il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione del consiglio di Amministrazione n. 3 del 07/02/2011 esecutivo a termini di legge;
- il regolamento disciplinante l'organismo indipendente di valutazione approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 21 del 14/05/2010 esecutivo a termini di legge;

DATO ATTO che:

- il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione 3/2011 istituisce l'organismo di valutazione come previsto dall'articolo 14 del D.Lgs 150/2009;
- detto organismo trova la propria disciplina nel regolamento approvato con deliberazione del consiglio di amministrazione n. 21 del 14/05/2010;
- l'articolo 14 del D.Lgs 150/2009 non pone alcun obbligo di sua applicazione agli enti locali, neanche sotto il profilo di necessità di adeguamento ai principi, in ragione della non obbligatorietà di detto organismo;
- in tali termini si è espressa anche la ex CIVIT (oggi ANAC) con propria deliberazione n. 121 del 09/12/2010;
- la decisione di procedere alla modifica del regolamento di organizzazione attiene al merito dell'azione amministrativa nell'ambito della quale si esplica la discrezionalità dell'ente;
- Ai componenti dell'Organismo di Valutazione spetta un compenso annuo lordo la cui quantificazione è rimessa alla competenza del Consiglio di Amministrazione;

RITENUTO anche in ragione dei numerosissimi adempimenti previsti dalla normativa nazionale in materia di organismo indipendente di valutazione (OIV) di voler modificare l'attuale assetto normativo regolamentare dell'Unione Comuni d'Ogliastra procedendo all'istituzione dell'organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 147 del TUEL;

RITENUTO per le ragioni di cui in premessa:

- di voler sostituire il titolo IV del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi con il nuovo titolo IV del medesimo regolamento allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- di voler abrogare, per il venir meno dei suoi presupposti, il regolamento di disciplina dell'organismo indipendente di valutazione approvato con deliberazione del CdA n. 21 del 14/05/2010;

VISTI :

- Il D.Lgs 267/2000;
- Il D.Lgs 165/2001;
- Il D. Lgs 150/09;
- Lo Statuto dell'Unione;

Il Consiglio di Amministrazione con voti unanimi espressi in forma palese;

DELIBERA

- Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- Di modificare il vigente regolamento di organizzazione approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 07/02/2011 sostituendo il titolo IV dello stesso denominato "Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance" con il titolo IV allegato al presente atto sotto la lettera A per farne parte integrante e sostanziale;
- Di abrogare il regolamento approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 21 del 14/05/2010 di disciplina dell'OIV in ragione del fatto che le modalità di funzionamento dell'organismo di valutazione sono contenute nel regolamento di organizzazione come modificato con il presente atto;
- Di dare mandato al segretario perché, anche in ragione delle modifiche che al regolamento di organizzazione devono essere apportate a seguito dell'approvazione della Legge 190/2012, elabori un testo coordinato ed aggiornato del medesimo testo;
- Di disporre che ai sensi di quanto disposto dal Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi a ciascuno dei componenti esterni dell'Organismo di Valutazione è attribuito un compenso lordo annuo di €. 4.000,00 le cui risorse sono previste nel bilancio di previsione all'intervento 1010103
- Di disporre l'invio del presente documento alle Rappresentanze Sindacali per il dovere di informazione;

DOPODICHE' con separata votazione all'unanimità dei voti espressi per alzata di mano;

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dei legge, stante l'urgenza di provvedere.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

F.TO DAVIDE FERRELI

IL SEGRETARIO DELL' UNIONE

F.TO DOTT.SSA MARIA GRAZIA MULAS

**PARERI DI CUI ALL'ART 49 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18/08/2000 N. 267
Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali**

Sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto i sottoscritti hanno espresso i pareri di cui al seguente prospetto:

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA	Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica	IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
12/08/2014		F.to Rag. Luisanna Rosa Sioni

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE	Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile	IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
12/08/2014		F.to Rag. Luisanna Rosa Sioni

Il sottoscritto Segretario dell'Unione, ai sensi della legge regionale 13 dicembre 1994, n. 38 e successive modificazioni,

ATTESTA

che copia della presente deliberazione è stata affissa in data **14/08/2014** n. **136** del reg. all'Albo pretorio dell'Unione per 15 giorni consecutivi e contestualmente trasmessa ai Comuni aderenti per la pubblicazione nei rispettivi Albi Pretori, ai sensi dell'art. 37 dello Statuto dell'Unione. (Prot. n. 3.450 del 14/08/2014).

Elini, li 14/08/2014

IL SEGRETARIO DELL' UNIONE

F.TO DOTT.SSA MARIA GRAZIA MULAS

Il sottoscritto Segretario dell'Unione, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è **divenuta esecutiva**

- decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio al controllo preventivo;
- perché dichiarata immediatamente eseguibile;
- perché essendo stata sottoposta a controllo ai sensi dell'art. 29 dell L.R. 38/94, dell'art. 2 del D.A. 360/2002 e dell'art. 2 del D.A. 3/2004, sono decorsi 20 giorni dalla ricezione dell'atto senza che il Servizio Territoriale degli Enti Locali abbia comunicato il provvedimento di annullamento, ovvero richiesto elementi istruttori;
- decorsi 10 giorni dal ricevimento dei chiarimenti e elementi istruttori richiesti con provvedimento n° _____ del _____ (art. 33 della L. R. 38/94);
- che è stata annullata dal Servizio Territoriale degli EE.LL. con provvedimento n° _____ in data _____; per _____

Elini, li 12/08/2014

IL SEGRETARIO DELL' UNIONE

F.TO DOTT.SSA MARIA GRAZIA MULAS

La presente copia è conforme all'originale e si rilascia per uso amministrativo e d'ufficio.

Elini, li 14/08/2014

L' IL SEGRETARIO DELL' UNIONE

F.TO DOTT.SSA MARIA GRAZIA MULAS

TITOLO IV – MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Capo I - SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 6. Finalità

1. Al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, l'Unione Comuni d'Ogliestra adotta un sistema di misurazione e valutazione della performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti.

2. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance è finalizzato a:

- informare e guidare i processi decisionali;
- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e verificare che questi siano stati conseguiti;
- gestire in maniera più efficace ed efficiente le risorse ed i processi;
- rafforzare la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo basandosi sia sui successi che sulle criticità rilevate;
- promuovere modalità di lavoro collaborative;
- motivare e incentivare i dipendenti al miglioramento continuo delle proprie performance disincentivando comportamenti inadeguati;
- permettere ai cittadini di conoscere e valutare l'operato dell'amministrazione e favorire processi di partecipazione.

3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa è lo strumento attraverso il quale l'Unione Comuni d'Ogliestra:

- identifica lo schema logico e gli ambiti fondamentali per la misurazione e valutazione della performance organizzativa (cosa si misura e valuta);
- definisce le metodologie e le modalità per la costruzione degli indicatori (come si misura e valuta);
- esplicita le fasi e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa (quando e chi misura e valuta).

4. Il sistema di misurazione e valutazione della performance e i relativi modelli di rilevazione sono adottati con appositi atti del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dei principi stabiliti nel presente regolamento.

Art. 7. Definizione della performance organizzativa e individuale

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti ambiti:

- Grado di attuazione della strategia: si riferisce alla capacità dell'ente di attuare i programmi e i progetti dell'amministrazione, facendo riferimento in particolare ai contenuti delle linee programmatiche e del piano strategico o di "mandato" dell'Unione Comuni d'Ogliestra.
- Portafoglio dei servizi: si riferisce alla quantità e qualità dei servizi erogati. Il livello di performance è pertanto determinato dai servizi che l'ente eroga ai cittadini e alle comunità di riferimento e che caratterizzano l'azione dell'Unione Comuni d'Ogliestra rispetto ad utenti e portatori d'interesse sulla base di parametri di quantità, qualità, efficienza e *customer satisfaction* dei servizi erogati.

- Impatti dell'azione amministrativa (*outcome*): si riferisce alle ricadute dell'attività dell'ente (realizzazione della strategia ed erogazione del portafoglio servizi) sull'ambiente esterno e la sua adeguatezza nel rispondere ai bisogni espressi dal territorio.

2. La performance individuale fa riferimento al contributo assicurato da ogni dipendente alla performance organizzativa dell'ente e ai comportamenti professionali e manageriali dimostrati nella gestione del proprio ruolo.

Art. 8. Misurazione e valutazione della performance

1. Per ciascun ambito, la performance organizzativa è misurata attraverso il confronto tra risultati attesi e realizzati rispetto agli indicatori individuati. La performance complessiva dell'ente è ottenuta dalla somma ponderata dei livelli di performance di ambito. Ove possibile viene evidenziato l'andamento della performance nei diversi esercizi (trend) e il confronto con i risultati di altre amministrazioni (benchmark) al fine di evidenziare punti di forza e criticità per perseguire il proprio miglioramento.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa è effettuata annualmente dall'Organismo di valutazione e la valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è effettuata annualmente dai responsabili dei servizi cui sono assegnati.

La misurazione e la valutazione della performance individuale sono collegate:

1. al grado di raggiungimento degli obiettivi della propria struttura;
2. al contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi;
3. ai comportamenti organizzativi dimostrati.

Per ciò che concerne i responsabili dei servizi titolari di posizioni organizzative a questi elementi si aggiunge la valutazione della capacità di valutare i collaboratori.

I suddetti elementi sono diversamente ponderati in funzione del ruolo ricoperto dal soggetto e vengono misurati e valutati nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione.

Art. 9. Soggetti coinvolti

1. La misurazione e valutazione della performance compete:

- all'Organismo di Valutazione, relativamente alla misurazione e alla valutazione della performance organizzativa nel suo complesso, nonché la proposta della valutazione individuale dei responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa all'organo di indirizzo politico-amministrativo. L'Organismo di Valutazione ha inoltre il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema e, annualmente, relazionare sullo stato dello stesso;
- ai responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa, per quanto riguarda la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dipendente assegnato al servizio diretto, in posizione di autonomia e responsabilità;
- ad altri soggetti individuati nel sistema di valutazione.

Art. 10. Organismo di Valutazione

1. L'Organismo di Valutazione (OdV):

- propone al Consiglio di Amministrazione, con il supporto del servizio interno competente, il Sistema di Valutazione della Performance individuale e le sue eventuali modifiche periodiche;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

- comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Presidente;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone al Presidente la valutazione annuale dei responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, in particolare verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'Integrità e quelli indicati nel Piano della Performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- propone al Consiglio di Amministrazione la graduazione delle posizioni di responsabilità/dirigenziali effettuata sulla base del sistema di valutazione della posizione;
- esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sui sistemi di gestione e sviluppo del personale e di programmazione e controllo;
- valida il Piano e la Relazione sulla performance dell'Ente.

2. Per l'esercizio delle sue funzioni l'organismo di valutazione si avvale del supporto dell'attività della struttura dell'ente.

3. L'Organismo di Valutazione è composto da due soggetti esperti esterni all'ente nominati per un periodo non superiore ad anni tre. L'incarico è rinnovabile per una sola volta.

4. Il Presidente, previa motivata deliberazione del Consiglio di Amministrazione, potrà disporre la revoca anticipata.

5. In ogni caso i componenti dell'Organismo incaricati restano in carica sino alla nomina dei nuovi componenti.

6. Ai componenti dell'Organismo di Valutazione spetta un compenso determinato dal Consiglio di amministrazione.

7. I Comuni aderenti all'Unione potranno convenzionarsi per lo svolgimento delle medesime funzioni presso il proprio Ente; In tal caso il compenso di cui al comma precedente sarà maggiorato di un importo pari a € 1.800,00 ad ente da suddividere tra i componenti . Ciascun comune aderente potrà usufruire di ulteriori prestazioni e attività rispetto a quelle sopra citate previa specifica richiesta con oneri a proprio carico.

8. L'Organismo di Valutazione opera in posizione di autonomia e risponde al Presidente dell'Unione.

9. La nomina dei componenti esterni spetta al Presidente che ne dispone la scelta in seguito all'esame delle manifestazioni di interesse che perverranno previa pubblicazione di apposito avviso.

10. I componenti dell'Organismo 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;

11. 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 servizio.

Art. 11. Piano della Performance

1. Il Piano della performance è il documento attraverso il quale vengono definiti e assegnati gli obiettivi che si intendono raggiungere, gli indicatori e i valori attesi per la misurazione e la valutazione dei risultati conseguiti.

Il Piano della performance viene approvato dal consiglio di Amministrazione, di norma entro 60 giorni dall'approvazione del Bilancio annuale di Previsione, e pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

2. Il Piano della performance è adottato in coerenza con il ciclo integrato di pianificazione, controllo e misurazione della performance ed in particolare con quanto previsto nei principali documenti programmatici pluriennali ed annuali (Piano strategico/di mandato, Relazione previsionale e programmatica, Bilancio di previsione, e Piano dettagliato degli obiettivi, programma sulla trasparenza) al fine di garantire il collegamento con le risorse e assicurare la coerenza complessiva del sistema e la sua attendibilità.

Art. 12. Relazione sulla Performance

1. Sulla base di quanto programmato e illustrato nel Piano della Performance e al fine di evidenziare, per ciascun ambito della performance, i risultati raggiunti rispetto ai target attesi, il Consiglio di Amministrazione approva, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del Rendiconto, la Relazione sulla performance, che viene pubblicata sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

2. La Relazione sulla performance è integrata con gli altri strumenti di rendicontazione (rendiconto al bilancio e relativi allegati, in particolare la relazione al rendiconto e la relazione sull'andamento della gestione), al fine di assicurare la coerenza complessiva del sistema e la sua attendibilità.

CAPO II – CICLO INTEGRATO DI PIANIFICAZIONE, CONTROLLO E MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE

Art. 13. Il ciclo di gestione della performance

1. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, come definito nei precedenti articoli, si realizza attraverso le seguenti fasi del Ciclo di Gestione della Performance:

1. definizione, negoziazione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 14. Sistema integrato di pianificazione

1. La definizione, negoziazione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato, dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Il programma strategico dell’Unione o altro documento “di mandato” ove siano delineati i programmi e progetti
- La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che illustra, con un orizzonte temporale di tre anni, le descrizioni di programmi e progetti;
- Il Piano della Performance approvato annualmente dal consiglio di Amministrazione, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati ai centri di responsabilità e di costo;
- Il Piano Dettagliato degli Obiettivi, approvato con il medesimo documento che individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel piano delle performance ai responsabili.

Art. 15. Monitoraggio e interventi correttivi

1. Il monitoraggio sullo stato di avanzamento della performance in corso di esercizio è realizzato costantemente dai responsabili dei Servizi Titolari di posizione organizzativa.

Il monitoraggio periodico è effettuato dall’OdV nel rispetto delle modalità meglio descritte nel documento di approvazione del sistema di valutazione

Art. 16. Misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione e valutazione della performance si realizza attraverso le strutture organizzative preposte e nelle modalità definite dal presente regolamento.

Art. 17 – Sistema premiante.

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l’ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono la migliore performance attraverso l’attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. Il sistema premiante dell’ente è definito, secondo l’ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia, tra cui il successivo titolo V del presente regolamento.

Art. 18. Rendicontazione dei risultati

1. Sulla base di quanto definito dai documenti di programmazione la rendicontazione dei risultati avviene attraverso l’elaborazione della Relazione sulla performance.

2. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall’ente il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto.

3. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance nei confronti *dei portatori di interesse*, l’Unione Comuni d’Ogliastro può inoltre avvalersi di strumenti di Rendicontazione sociale.

4 L’integrazione della Relazione sulla performance con gli altri strumenti di misurazione e rendicontazione è indispensabile per garantire il collegamento con le risorse e assicurare la coerenza complessiva del sistema e la sua attendibilità.