

**Redatta dal
Segretario Generale**

***Approvata con*
DELIBERAZIONE
GIUNTA COMUNALE
N. 232 DEL 21/11/2023**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022



INDICE

- 1 FINALITÀ
- 2 PRINCIPI GENERALI
- 3 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO PER LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
- 4 PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE
- 5 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER
- 6 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE
- 7 CODICE DI COMPORTAMENTO
- 8 CICLO DELLA PERFORMANCE
- 9 PIANO DEGLI OBIETTIVI
- 10 RISULTATI

1 FINALITÀ

Il ciclo della performance è un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi fino alla misurazione dei risultati ottenuti.

L'attuazione del ciclo della performance si basa su quattro elementi fondamentali:

- ✓ il piano della performance;
- ✓ il sistema di misurazione e valutazione a livello organizzativo;
- ✓ il sistema di misurazione e valutazione a livello individuale;
- ✓ la relazione sulla performance.

Con DGC n. 94 del 24/05/2022 sono stati approvati il PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) 2022-2023-2024 ED IL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI (PDO) DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO 2022.

La *Relazione sulla Performance (RsP)* prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, comma 8, del medesimo decreto che prevede la **pubblicazione** della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

La Relazione evidenzia a consuntivo i **risultati organizzativi** e **individuali raggiunti** rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, le cause e le misure correttive da adottare.

La Relazione documenta anche i risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione.

2 PRINCIPI GENERALI

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione tiene in considerazione le caratteristiche specifiche dell'Amministrazione, in termini di complessità organizzativa, articolazioni territoriali, tipologia di servizi resi al cittadino.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna. Per i dati di carattere economico-finanziario si richiama l'applicazione dei principi contabili generali di cui all'Allegato 1 del d.lgs. n. 91/2011.

Ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del d.lgs. 150/2009, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale. Ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c), e 6. del suddetto decreto, la Relazione deve essere validata dal Nucleo di Valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto. Il D.L. 174/2012 ha richiesto ai Comuni di ridisegnare e riorganizzare il sistema dei controlli interni: l'Ente ha approvato l'apposito regolamento con deliberazione Consiglio comunale n. 3 del 24/01/2013) prevedendo, tra l'altro, che le diverse tipologie di controllo perseguano le seguenti finalità:

- a) controllo di gestione: finalizzato a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati;
- b) controllo di regolarità amministrativa e contabile: finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, e la regolarità contabile degli atti dell'ente;

c) controllo sugli equilibri di bilancio: finalizzato a garantire il costante controllo degli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa, anche ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica;

d) valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti.

3 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO PER LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- ❖ **LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO 2021-2026**
- ❖ **DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2022-2023-2024**
- ❖ **BILANCIO DI PREVISIONE ESERCIZIO FINANZIARIO 2022-2023-2024**
- ❖ **PIANO DELLA PERFORMANCE 2022/2024, UNITAMENTE AL PIANO DEGLI OBIETTIVI**, approvato con DGC n. 94 del 24.05.2022, e aggiornato con DGC n. 260 del 6.12.2022
- ❖ **PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) 2022-2023-2024** approvato con DGC n. 94 del 24/05/2022
- ❖ **RENDICONTO DI GESTIONE ESERCIZIO 2022**
- ❖ **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMIVAP) APPROVATO CON DGC N. 167/2015**, AD OGGETTO *“APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMIVAP) DEI DIRIGENTI, P.O. E PERSONALE NON DIRIGENTE DIPENDENTE DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO”* E INTEGRATO CON DGC N. 90/2016, AD OGGETTO *“INTEGRAZIONE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMIVAP) DEI DIRIGENTI, P.O. E PERSONALE NON DIRIGENTE DIPENDENTE DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO”* MODIFICATO ED INTEGRATO CON DGC N. 279/2022 AD OGGETTO *“MODIFICA/INTEGRAZIONE AL VIGENTE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMIVAP) DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO, IN RELAZIONE AL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E AL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE”* E CON DGC N. 280/2022 AD OGGETTO *“MODIFICA/INTEGRAZIONE AL VIGENTE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMIVAP) DEI DIRIGENTI DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO”*.

4 PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La *Relazione sulla Performance* ha come obiettivo principale quello di condensare in un documento unitario gli esiti dell'applicazione dei diversi strumenti di misurazione della *performance* e di valutazione della gestione di cui l'Ente si è dotato.

È uno strumento di rendicontazione introdotto dal d.lgs. n. 150/2009 ed è ispirato ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei risultati.

La Relazione, predisposta dal Segretario Generale con la collaborazione del Servizio *“Organizzazione e Capitale Umano”*, si propone di illustrare, partendo dall'analisi di alcuni dati relativi al contesto, esterno ed interno in cui l'Ente opera, evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

In particolare con la presente Relazione ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della *performance* complessiva dell'ente nell'anno 2022, come programmata nell'ambito dei piani della *performance*.

Tutto ciò al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare, di raccogliere i dati, di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

5 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER

L'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 fornisce disposizioni in merito al Piano della performance e alla Relazione sulla Performance ed in particolare il comma 1 prevede che, mediante tali attività, si assicura "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance".

La "qualità della rappresentazione della performance" viene garantita:

- Per il Piano della performance, mediante l'esplicitazione del processo e delle modalità attraverso le quali sono stati formulati gli obiettivi dell'Amministrazione e la loro articolazione;
- Per la Relazione sulla performance, mediante l'esplicitazione dei risultati raggiunti.

La "comprensibilità della rappresentazione della performance" viene garantita dal presente documento che è redatto mediante l'uso di un linguaggio di facile comprensione.

Tale decisione, oltre ad essere prevista nell'ambito dei principi generali che regolano la Relazione, agevola la percezione delle informazioni che essa deve restituire ai cittadini e agli *stakeholder*.

"L'attendibilità della rappresentazione della performance" viene assicurata dalla verificabilità ex-post della correttezza del processo di realizzazione della Relazione sulla performance.

La stesura della Relazione e lo sviluppo degli argomenti che essa deve contemplare rappresentano un'attività fondamentale sia a livello interno che esterno dell'Amministrazione.

Nel primo caso, la Relazione è un'occasione per misurare il livello organizzativo e gestionale dell'Ente in rapporto ai risultati organizzativi e individuali raggiunti con riferimento agli obiettivi programmati e alle risorse a disposizione.

Tale ultimo aspetto è anche la *mission* che la Relazione sulla performance persegue rispetto al rapporto con i cittadini e gli *stakeholder*.

Sul versante interno, la Relazione aiuta ad analizzare l'organizzazione e lo stato di salute dell'Amministrazione, ed a valutare le risorse da destinare a nuove attività, nuove competenze emergenti da sviluppare, organizzazione di nuovi servizi etc.

Chiamata a fronteggiare i repentini mutamenti normativi e di contesto, l'organizzazione dell'ente comunale deve essere dinamica, flessibile ed in continua evoluzione, alla ricerca costante del continuo miglioramento per la crescita del grado di soddisfazione dei cittadini.

Contesto esterno di riferimento

In questa sezione si descrivono le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione amministrativa nel corso dell'anno 2022 e come esso ha influenzato le attività svolte.

Tale analisi è funzionale alla contestualizzazione dei risultati ottenuti, nonché propedeutica alla descrizione delle criticità e delle opportunità.

La Città di San Benedetto del Tronto è situata lungo la costa adriatica meridionale delle Marche, alla foce del fiume Tronto, a 4 mt s.l.m. – con una superficie territoriale di 25,31 km² ed una distanza di circa 35 Km dal capoluogo Ascoli Piceno.

Le seguenti tabelle riportano alcuni dei principali fattori che indicano le tendenze demografiche in atto.

La modifica dei residenti riscontrata in anni successivi (andamento demografico), l'analisi per sesso e per età (stratificazione demografica), la variazione dei residenti (popolazione insediabile) con un'analisi delle modifiche nel tempo (andamento storico), aiutano a capire chi siamo e dove stiamo andando.

Popolazione (andamento demografico)		
Popolazione legale		
Popolazione legale (censita al 31 dicembre 2022)		47612
Movimento demografico		
Popolazione residente al 01.01.2022		47490
Popolazione residente al 31.12.2022	(+)	47612
Nati nell'anno	(+)	269
Deceduti nell'anno	(-)	651
Saldo naturale		-382
Immigrati nell'anno	(+)	1539
Emigrati nell'anno	(-)	1283
Saldo migratorio		256
Popolazione (stratificazione demografica)		
Popolazione suddivisa per sesso		
Maschi	(+)	22513
Femmine	(+)	25099
Popolazione al 31-12-2022		47612
Composizione per età		
Prescolare (0-6 anni)	(+)	2083
Scuola dell'obbligo (7-14 anni)	(+)	3050
Forza lavoro prima occupazione (15-29 anni)	(+)	6717
Adulta (30-65 anni)	(+)	23878
Senile (oltre 65 anni)	(+)	11884
Popolazione al 31-12-2022		47612

Dato tendenziale popolazione residente (ultimi 5 anni)	
AI	Nr. residenti
31.12.2022	47612
31.12.2021	47700
31.12.2020	47559
31.12.2019	47571
31.12.2018	47412

L'amministrazione

Gli organi di governo dell'ente sono tre: il Consiglio Comunale, la Giunta Comunale, Il Sindaco.

Il Consiglio Comunale è composto da 24 consiglieri, oltre al Sindaco, ed assume le decisioni di natura politica più rilevanti per l'ente, le relative competenze sono esercitate nei limiti di quanto previsto dall'art. 42 del TUEL, con il supporto delle attività di Commissioni Consiliari Permanenti, ognuna delle quali competente materia.

La Giunta Comunale è composta dal Sindaco e da 7 Assessori, ai quali è assegnata competenza in relazione a specifiche materie.

La Giunta Comunale collabora con il Sindaco, assume gli atti rientranti nelle funzioni degli organi di governo che non siano riservati per legge al Consiglio e che non ricadano nelle competenze previste in capo al Sindaco e/o ai Dirigenti.

La struttura organizzativa comunale risulta articolata in Aree dirigenziali, Servizi (centri di responsabilità) e Uffici o Unità operative (a seconda delle diverse esigenze di specializzazione delle funzioni e dei compiti).

- a) L'Area costituisce la struttura di massima dimensione dell'ente, cui è preposto un Dirigente;
- b) il Servizio è la struttura organizzativa intermedia;
- c) l'Ufficio o Unità Operativa costituisce un'ulteriore articolazione interna al Servizio di riferimento.

L'assetto organizzativo del Comune di San Benedetto del Tronto, articolato in 7 AREE DIRIGENZIALI oltre al SEGRETARIO GENERALE.

Con DGC n. 91 del 19.05.2022, successivamente modificata con DGC n. 291 del 4.11.2022, con la quale la Giunta comunale ha approvato la nuova macro struttura del Comune di San Benedetto del Tronto, costituita dalle seguenti posizioni dirigenziali (AREA), oltre al SEGRETARIO GENERALE:

AREA SUPPORTO
AREA COMUNITÀ
AREA RISORSE
AREA ATTIVITÀ PRODUTTIVE E VALORIZZAZIONE DELLA CITTÀ
AREA GESTIONE DEL TERRITORIO
AREA LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO
AREA POLIZIA MUNICIPALE

e dalle seguenti unità operative autonome (U.O.A.), disaggregate e autonome rispetto alla normale articolazione della struttura, e composte da personale utilizzato per lo specifico obiettivo:

U.O.A. AVVOCATURA
U.O.A. SEGRETERIA DEL SINDACO

Ciascuna Area si articola in Centri di responsabilità (di entrata, di spesa, di prodotto e di risultato).

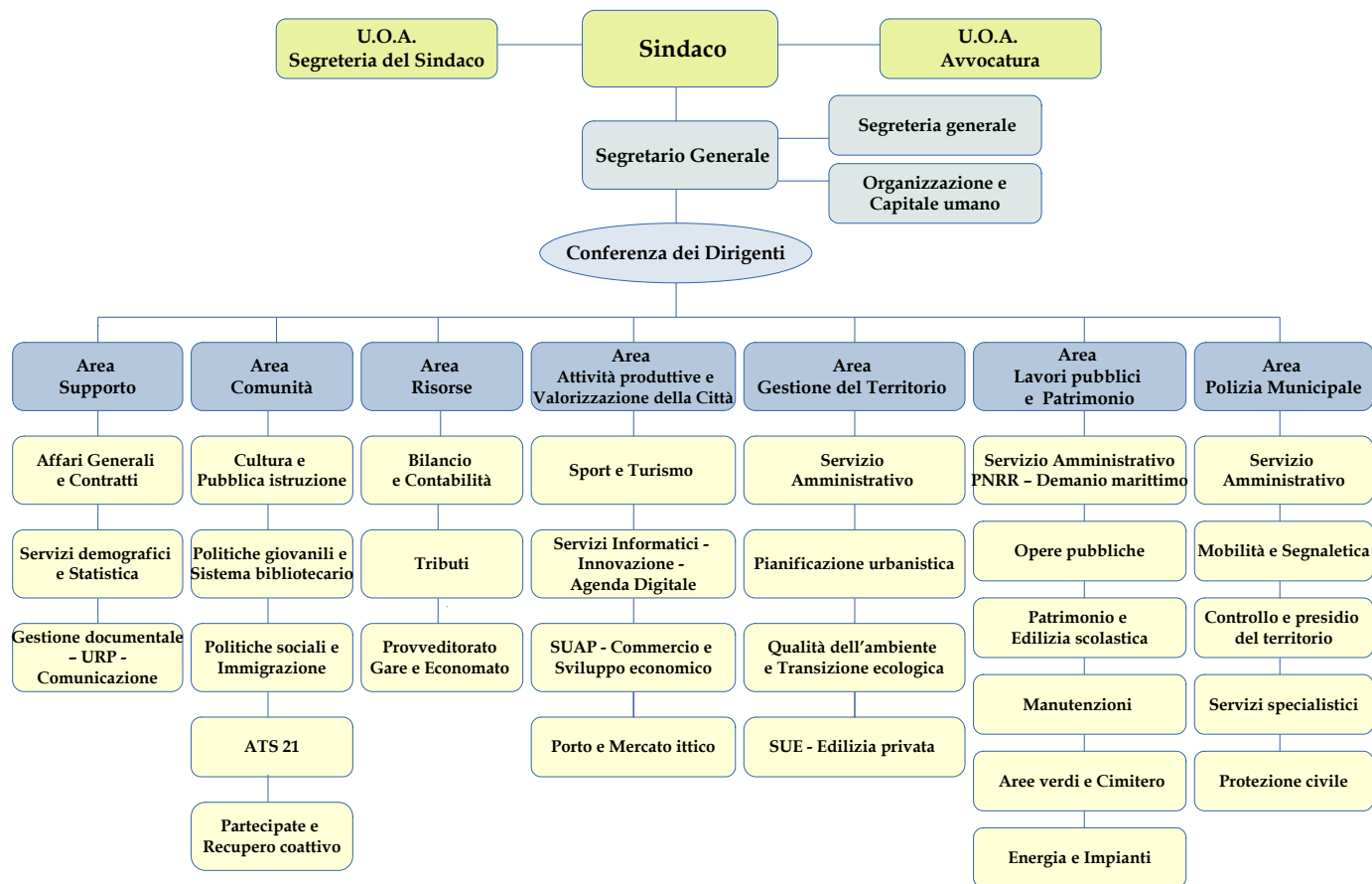
A ciascuna Area è preposto un Dirigente, in posizione di autonomia e responsabilità. Al Dirigente di Area sono attribuite le funzioni e le competenze previste dall'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000, dall'art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 e dal vigente CCNL. In particolare, al Dirigente di Area compete:

- a) la direzione e il controllo dell'Area di diretta responsabilità e dei Servizi in cui l'Area si articola;
- b) la gestione, il monitoraggio e il controllo delle funzioni, delle attività e dei procedimenti di competenza dell'Area di diretta responsabilità;
- c) la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- d) il controllo di gestione e l'attività di reporting;
- e) la ottimizzazione dei programmi di spesa e di entrata;
- f) le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro, assunte con le capacità e i poteri del privato datore di lavoro;
- g) la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi strategici, organizzativi ed operativi assegnati.

L'organizzazione interna dei servizi e degli uffici, trattandosi di atti di micro-organizzazione, è demandata alla discrezionalità e alle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro dei singoli Dirigenti ai sensi dell'art. 5 co. 2 del d.lgs. n. 165/2001, secondo le previsioni di legge e del CCNL, e nel rispetto delle disposizioni contenute nel *Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi*; il Dirigente, in particolare, ai sensi dell'art. 7 del vigente *Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi*, istituisce le articolazioni organizzative della propria Area (uffici e/o unità operative), ripartisce fra di esse le funzioni del Servizio, individua i responsabili dei servizi ed i responsabili dei procedimenti, affida l'incarico di posizione organizzativa in coerenza con le politiche del personale e le strategie dell'Ente; assegna il personale dell'Area ai Servizi e ad eventuali Uffici/Unità organizzative in cui l'Area si articola e definisce i compiti e la posizione organizzativa dei dipendenti, garantendo intercambiabilità, flessibilità organizzativa e gestionale, efficienza operativa e continuità dei servizi.

Nella pagina seguente è riportato l'ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO, in vigore nell'ANNO 2022:

ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO – All. A) DGC n. 219 del 4.11.2022



DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 31.12.2022:

Categoria	DOTAZIONE ORGANICA	
	AL 31.12.2022	
	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
DIRIGENTI	5	2
D	118	5
C	118	7
B3	18	///
B1	73	57
A	1	///
TOTALE	333	71

Da un punto di vista meramente informativo è utile evidenziare l'ANDAMENTO DEL NUMERO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO NEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO NEGLI ULTIMI 5 ANNI:

DATO TENDENZIALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO (ULTIMI 5 ANNI)			
Al	Nr. dirigenti t.i.	Nr. dipendenti t.i.	Totale
31.12.2022	5	328	333
31.12.2021	5	319	324
31.12.2020	5	328	333
31.12.2019	5	330	335
31.12.2018	5	325	330

Al **31.12.2022** risultano inoltre in servizio **N. 2 DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110 D.LGS. N. 267/2000** e **N. 1 COLLABORATORE STAFF DEL SINDACO EX ART. 90 D.LGS. N. 267/2000**.

6 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

L'organigramma comunale è caratterizzato da circa il 46,50% di personale di sesso femminile e circa il 53,50% di personale di sesso maschile concentrato in particolar modo nei Settori tecnici.

In relazione all'anno 2022, l'organizzazione è articolata in N. 7 POSIZIONI DIRIGENZIALI (DIRIGENTI), N. 29 POSIZIONI ORGANIZZATIVE (DIRETTORI), e N. 1 ALTA PROFESSIONALITÀ (AVVOCATURA) di cui:

	Nr.	% di personale di sesso femminile
DIRIGENTI	7	29%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	30	36,67%

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE – ANNO 2022:

Range età	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0	0	0	0	0
31-40	0	0	0	0	0	0
41-50	0	0	0	0	0	0
Oltre 50 anni	2	100	5	100	7	100
Totale personale	2	100	5	100	7	100

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA – ANNO 2022:

Range età	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0	0	0	0	0
31-40	0	0	0	0	0	0
41-50	2	18	4	21	6	20
Oltre 50 anni	9	82	15	79	24	80
Totale personale	11	100	19	100	30	100

7 CODICE DI COMPORTAMENTO

A seguito dell'emanazione, con d.P.R. n. 62/2013, del **Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni**, il Comune di San Benedetto del Tronto ha provveduto all'adozione del proprio Codice di comportamento, approvato con DGC n. 170/2014.

L'ANAC, tra i vari aspetti, ha disciplinato la procedura di adozione del codice, il sistema dei controlli e il collegamento con il piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Il codice di comportamento dei dipendenti del Comune di San Benedetto del Tronto integra e specifica, ai sensi dell'art. 54 comma 5 del D. Lgs. n. 165/2001, il codice di comportamento disciplinato dal D.P.R. n. 62/2013, come modificato dal D.P.R. n. 81/2023, i doveri minimi di diligenza lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti del Comune di San Benedetto del Tronto sono tenuti ad osservare.

8 CICLO DELLA PERFORMANCE

Il **ciclo di gestione della performance** si sviluppa in stretta connessione ed in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, con il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), con il Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT), ed in raccordo con il sistema di controlli interni.

Il processo di misurazione e valutazione della performance è articolato in tre fasi fondamentali: l'iniziale, l'intermedia e la finale.

Ciascuna di queste fasi è collegata alle altre in maniera coerente.

1. FASE INIZIALE: PROGRAMMAZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

La Giunta comunale, sulla base degli indirizzi strategici contenuti nelle Linee Programmatiche del Sindaco e nel Documento Unico di Programmazione (DUP), su proposta del Segretario Generale definisce e assegna gli obiettivi specifici con il Piano degli Obiettivi (PDO) che confluisce nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)*.

Ciascun Dirigente di Area espone ai propri collaboratori gli obiettivi da perseguire e i piani/programmi da attuare, declinandoli in piani operativi e/o piani di lavoro, e specifica i risultati e i comportamenti professionali e/o organizzativi attesi.

2. FASE INTERMEDIA: MONITORAGGIO

Il Segretario Generale e/o il Nucleo di Valutazione:

- a monitora periodicamente il grado di realizzazione degli obiettivi inseriti nel PEG/PDO;
- a propone, ove necessario, interventi correttivi, in caso di significativi mutamenti organizzativi o di rilevanti alterazioni delle risorse a disposizione dell'ente.

Il Dirigente:

- b monitora periodicamente il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati con il PEG/PDO;
- c propone, ove necessario, interventi correttivi, in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'unità organizzativa di diretta responsabilità.
- d verifica l'attuazione dei piani di lavoro, il rendimento dei dipendenti e la realizzazione delle prestazioni e dei compiti loro assegnati.

3. FASE FINALE: RELAZIONI, VALUTAZIONE E RENDICONTAZIONE

I Dirigenti trasmettono al Nucleo di valutazione e al Segretario Generale la **Relazione finale sull'attività svolta nell'anno precedente dal Settore di diretta responsabilità**, corredata da dati, *reports* e/o elaborazioni di tipo statistico.

La rendicontazione sull'attività svolta dalle unità organizzative, sull'attuazione del PEG e sul grado di conseguimento degli obiettivi, è verificata dal Nucleo di Valutazione, con l'ausilio del Segretario Generale e della struttura tecnica di supporto.

Il Nucleo di Valutazione, presieduto dal Segretario Generale, propone al sindaco la valutazione della *performance* dei Dirigenti di Area.

I Dirigenti di Area valutano la *performance individuale* dei Responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti assegnati all'Area di diretta responsabilità.

Su proposta del Segretario Generale, la Giunta Comunale approva la Relazione sulla Performance, che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, nonché la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance stessa.

La Relazione sulla Performance, una volta approvata dalla Giunta, viene trasmessa al Nucleo di Valutazione per la sua validazione che, ai sensi dell'art. 14, co. 4 let. c) del d.lgs. n. 150/2009, è condizione inderogabile per riconoscere i premi di produttività e di risultato previsti dal SMIVAP.

La rendicontazione dei risultati raggiunti viene inviata agli organi di controllo interno e di indirizzo politico-amministrativo, assicurandone inoltre la massima trasparenza attraverso la pubblicazione degli stessi sul sito istituzionale del Comune di San Benedetto del Tronto nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Contenuti del ciclo della performance

1. Pianificazione:

Documento Unico di Programmazione (DUP) - Programma di Mandato

2. Programmazione:

Bilancio di Previsione - Piano Esecutivo di Gestione (PEG) - Piano degli Obiettivi (PDO)

3. Controllo:

Indicatori/obiettivi di PEG - Controlli Interni

4. Rendicontazione:

Rendiconto - Reporting - Relazione sulla Performance

5. Valutazione:

Sistema di misurazione e valutazione delle performance

6. Premi:

- Risultanze valutazione della performance del Segretario Generale;
- Risultanze valutazione della performance dei Dirigenti di Area;
- Risultanze valutazione della performance degli incaricati di Posizione Organizzativa;
- Risultanze valutazioni della performance dei dipendenti.

Finalità della valutazione

Il processo di valutazione persegue le seguenti finalità:

- orientare la prestazione dei valutati verso il raggiungimento degli obiettivi dell'ente;
- valorizzare ed incentivare i dipendenti, riconoscendo i successi e premiando il merito;
- introdurre una cultura organizzativa della responsabilità per il miglioramento della performance, finalizzata al miglioramento e allo sviluppo della qualità dei servizi erogati e delle prestazioni rese;
- assegnare i premi di produttività e di risultato;
- conferire o revocare incarichi;
- accedere a percorsi di alta formazione professionale;
- riconoscere le progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria/area.

Oggetto della valutazione

Oggetto della valutazione è la performance delle aree organizzative in cui si articola la struttura, il raggiungimento degli obiettivi programmati, le competenze, la performance individuale e le capacità e i comportamenti agiti dal segretario generale, dai dirigenti e dai dipendenti, in base al ruolo rivestito nell'organizzazione e alla categoria e al profilo professionale posseduti e nel rispetto dei parametri di valutazione e della metodologia stabiliti nel SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMIVAP) adottato dal Comune di San Benedetto del Tronto.

Oggetto della valutazione della performance individuale del Segretario Generale

In base alla deliberazione Giunta Comunale n. 88 del 01.04.2010 (*Criteria per la valutazione del risultato del Segretario Generale*) la **Valutazione della performance individuale del Segretario Generale** si compone:

PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL SEGRETARIO GENERALE	PESO/100
Funzioni di collaborazione e di assistenza giuridico-amministrativa	30
Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti	30
Funzioni di rogito dei contratti	10
Capacità di risoluzione delle problematiche	20
Valutazione incarichi aggiuntivi	10
Valutazione complessiva MAX	100

Oggetto della valutazione della performance individuale dei Dirigenti

In base al Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) in vigore nel Comune di San Benedetto del Tronto la **valutazione della performance individuale dei Dirigenti** si compone:

PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI	PESO/100
Obiettivi di performance	40
Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa dell'ente	15
Capacità di gestire e valutare i collaboratori	15
Competenze manageriali e professionali	10

Comportamenti organizzativi e relazionali	20
Valutazione complessiva MAX	100

Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)

Il **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMIVAP)**, redatto in applicazione del d.lgs. n. 150/2009 (aggiornato al d.lgs. n. 74/2017 e del d.lgs. n. 165/2001 aggiornato al d.lgs. n. 75/2017), è stato approvato con DGC n. 167/2015, ad oggetto *“Approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) dei dirigenti, P.O. e personale non dirigente dipendente del Comune di San Benedetto del Tronto”* ed integrato con successiva DGC n. 90/2016, ad oggetto *“Integrazione al sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) dei dirigenti, P.O. e personale non dirigente dipendente del Comune di San Benedetto del Tronto”*.

La corretta attuazione del ciclo della performance richiede una modifica radicale del sistema di valutazione delle capacità, delle competenze e dei comportamenti individuali, del sistema di pesatura dei processi gestionali e degli obiettivi di performance strategici e di sviluppo, affinché il sistema di incentivazione e di misurazione e valutazione della performance sia equo e orientato al riconoscere e premiare il merito.

La finalità del SMIVAP è dare concreta attuazione agli obiettivi di efficienza e di miglioramento dell’Ente, di sviluppo delle competenze e delle capacità, e di riconoscimento del merito, secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento, e in un’ottica di miglioramento costante dell’organizzazione e delle persone che vi lavorano. Il Comune di San Benedetto del Tronto promuove il merito e il miglioramento dei risultati attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività secondo la disciplina contrattuale vigente e in coerenza con il SMIVAP. La valutazione è uno strumento di gestione del personale volto a misurare e verificare i comportamenti agiti ed il contributo fornito dai singoli dipendenti, in relazione al ruolo rivestito nell’organizzazione, al profilo professionale, alle mansioni esigibili, agli obiettivi e ai compiti assegnati, ed è finalizzato al miglioramento complessivo dell'organizzazione e della qualità delle prestazioni e dei servizi erogati.

L’incremento della motivazione individuale allo svolgimento dei propri compiti, infatti, se derivante dal riconoscimento dei meriti, delle capacità e dei comportamenti dei singoli, è uno strumento per favorire il raggiungimento ottimale degli obiettivi prefissati, nonché il miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti del Comune di San Benedetto del Tronto.

9 PIANO DEGLI OBIETTIVI

Ogni anno l’Amministrazione approva il Piano esecutivo di gestione (PEG), in coerenza con i documenti di programmazione economico-finanziaria (documento unico di programmazione e bilancio di previsione) e al programma di mandato, il Piano della Performance e il Piano degli Obiettivi degli obiettivi assegnati al Segretario Generale e ai Dirigenti.

Gli obiettivi specifici assegnati ai Dirigenti sono definiti annualmente sulla base dei documenti di programmazione e devono essere strutturati in obiettivi strategici ed in obiettivi operativi e gestionali, derivando i secondi dai primi.

Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall’articolo 5 del d.lgs. n. 150/2009.

In particolare essi devono essere:

- **rilevanti** e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell’amministrazione, per cui devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale;

- **specifici e misurabili** in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività, così da non essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente;
- **riferibili ad un arco temporale determinato**;
- **commisurati ai valori di riferimento** derivanti da standard definiti;
- **confrontabili** con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento ove possibile al triennio precedente, in modo da determinare comunque esiti di miglioramento;
- **correlati** alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.

Gli obiettivi, anche su proposta dei Dirigenti, previa concertazione con il sindaco o con l'Assessore competente, sono redatti in modo chiaro, negoziati con il Segretario Generale ed assegnati dalla Giunta Comunale.

Ai Dirigenti possono essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione.

Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio.

L'importanza dell'obiettivo è indicata dal peso assegnato all'obiettivo stesso in fase di programmazione, sulla base della sua rilevanza e complessità.

Il Piano della performance 2022/2024, unitamente al Piano dettagliato degli obiettivi anno 2022 è stato approvato con DGC n. 94 del 24.05.2022, aggiornato con DGC n. 260 del 6.12.2022.

10 RISULTATI

Obiettivo della Relazione sulla performance è evidenziare i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi prefissati ed illustrare tali risultati ai cittadini e agli stakeholder interni ed esterni.

La divulgazione della Relazione si inserisce nell'ambito degli obblighi di trasparenza, rendicontazione e, quindi, pubblicazione sanciti all'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009 a cui le amministrazioni pubbliche devono adeguarsi.

Nelle pagine che seguono sarà descritto il rapporto tra obiettivi realizzati e gli *outcome* conseguiti.

La maggior parte degli obiettivi strategici e operativi individuati, nonché le azioni intraprese, ha condotto ai risultati attesi, che pertanto possono considerarsi conseguiti.

Con decreto sindacale n. 13 del 10.11.2023 il Sindaco ha proceduto alla "*Valutazione del Segretario Generale anno 2022*".

Con decreto sindacale n. 14 del 10.11.2023 il Sindaco ha proceduto alla "*Valutazione dei Dirigenti anno 2022*".

A. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI – ANNO 2022

La PERFORMANCE INDIVIDUALE dei DIRIGENTI è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità, assegnati con il PEG/PDO;
- al contributo assicurato alla performance organizzativa generale dell'Ente;
- alle competenze e capacità professionali e manageriali dimostrate
- ai comportamenti organizzativi e relazionali richiesti per l'efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- alla capacità di governare correttamente il processo di valutazione dei propri collaboratori e di differenziazione delle valutazioni.

Le VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE COMPLESSIVA DEI DIRIGENTI PER L'ANNO 2022 sono state effettuate dal Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione, nel rispetto dei criteri e della metodologia previsti nel SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP).

VALUTAZIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEI DIRIGENTI – ANNO 2022

Dirigente: DE BERARDINIS Roberto	AREA SUPPORTO			Anno 2022
OBIETTIVI DI PERFORMANCE Attività mantenimento-strategica-sviluppo	PESO%	%RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO PESATO	
C_06 GESTIONE STRAORDINARIA SPORTELLINO UNICO DEL CITTADINO	33,33	100%	33,33	
C_07 GESTIONE STRAORDINARIA UFFICIO TOPONOMASTICA	33,33	90%	30	
F_27 TRANSIZIONE AL DIGITALE DEL BOLLETTINO UFFICIALE MUNICIPALE	33,33	90%	30	
Totale			93,33	
Punteggio massimo 40			Punteggio attribuito = 37,33	

Dirigente: ROSATI Antonio	AREA COMUNITÀ			Anno 2022
OBIETTIVI DI PERFORMANCE Attività mantenimento-strategica-sviluppo	PESO%	%RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO PESATO	
G_23 ATTIVAZIONE NUOVA SEZIONE PRIMAVERADENOMINATA "GIROTONDO" PRESSO ISC NORD	20	100%	20	
G_24 FACCIAMO UN PATTO! ADOZIONE DI UN PROTOCOLLO LOCALE PER LA LETTURA	20	100%	20	
G_28 SAN BENEDETTO DEL TRONTO: UN TERRITORIO CHE ACCOGLIE	20	90%	18	
G_29 GESTIONE ASSOCIATA E PNRR	20	100%	20	
B_06 RAFFORZAMENTO E SVILUPPO DEL SISTEMA DI RISCOSSIONE COATTIVA A PRESIDIO DELLE ENTRATE	20	100%	20	
Totale			98	
Punteggio massimo 40			Punteggio attribuito = 39,20	

Dirigente: TALAMONTI Catia	AREA RISORSE			Anno 2022
OBIETTIVI DI PERFORMANCE Attività mantenimento-strategica-sviluppo	PESO%	%RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO PESATO	
B_04 RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA (TARI-TASI-IMU)	25	100%	25	

B_07 DERIVATO: CAUSA CIVILE A TUTELA DEGLI INTERESSI DELL'ENTE	25	100%	25
B_08 RIPIANO INTEGRALE DEL DISAVANZO 2019 DA FCDE E DEGLI SQUILIBRI DI BILANCIO	25	100%	25
B_10 RAZIONALIZZAZIONE DELLE FORNITURE AGLI UFFICI	25	90%	22,50
Totale			97,50
Punteggio massimo 40			Punteggio attribuito = 39

Dirigente: COCCIA Giuseppe	ATTIVITÀ PRODUTTIVE E VALORIZZAZIONE DELLA CITTÀ		Anno 2022
OBIETTIVI DI PERFORMANCE Attività mantenimento-strategica-sviluppo	PESO%	%RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO PESATO
E_22 RIQUALIFICAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DELLE AREE DESTINATE AL COMMERCIO SU AREE PUBBLICHE	20	100%	20
F_06 (PNRR) – “NUVOLA IN RIVIERA” – PROGETTO PER LA MIGRAZIONE IN CLOUD DELLE PIATTAFORME INFORMATICHE	20	100%	20
F_11 (PNRR) MISSIONI 1.4.4 E 1.4.3 – ADOZIONE SPID-CIE-PAGOPA-APPIO OPEN DATA	20	100%	20
F_22 INTERVENTI DI PROMOZIONE E VALORIZZAZIONE MERCATO ITTICO ALL'INGROSSO	20	100%	20
F_28 SYLLABUS – COMPETENZE DIGITALI PER LA PA	20	50%	10
Totale			90
Punteggio massimo 40			Punteggio attribuito = 36

Dirigente: GIANTOMASSI Giorgio	AREA GESTIONE DEL TERRITORIO		Anno 2022
OBIETTIVI DI PERFORMANCE Attività mantenimento-strategica-sviluppo	PESO%	%RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO PESATO
E_14 INTRODUZIONE TARIFFA PUNTUALE – PROGETTO PNRR – TRACCIABILITÀ RIFIUTI	100	90%	90
Totale			90
Punteggio massimo 40			Punteggio attribuito = 36

Dirigente: SINATRA Annalisa		AREA LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO		Anno 2022
OBIETTIVI DI PERFORMANCE Attività mantenimento-strategica-sviluppo		PESO%	%RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO PESATO
H_04 REGOLAMENTO PICCOLA PESCA		20	100%	20
H_19 MANUTENZIONE STRAORDINARIA SCOGLIERE EMERSE LITORALE SAN BENEDETTO DEL TRONTO		20	75%	15
H_20 DECORO URBANO		20	100%	20
H_21 ADEGUAMENTO SISMICO SCUOLA PRIMARIA E DELL'INFANZIA "B. CASELLI" DI VIA MORETTI		20	90%	18
H_22 RIQUALIFICAZIONE EX STADIO F.LLI BALLARIN		20	75%	15
Totale				88
Punteggio massimo 40				Punteggio attribuito = 35.20

Dirigente: D'ANGELI Pietro		POLIZIA MUNICIPALE		Anno 2022
OBIETTIVI DI PERFORMANCE Attività mantenimento-strategica-sviluppo		PESO%	%RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO PESATO
D_06 ALLERTAMENTO E COMUNICAZIONE EMERGENZE PROTEZIONE CIVILE		20	100%	20
D_10 ATTIVAZIONE SERVIZIO SPERIMENTALE DI CAR-SHARING ELETTRICO E NOLEGGIO MONOPATTINI ELETTRICI		20	100%	20
D_12 CONTROLLI STRAORDINARI NOTTURNI "MOVIDA"		20	100%	20
D_14 DECORO URBANO CITTADINO		20	100%	20
D_17 PROGETTO 2STRADE SICURE"		20	100%	20
Totale				100
Punteggio massimo 40				Punteggio attribuito = 40

VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA DEI DIRIGENTI – ANNO 2022

Nr. Dirigenti	VALUTAZIONE MEDIA / 100
7	87,92

B. VALUTAZIONE MEDIA CONSEGUITA DAL PERSONALE TITOLARE DI INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (DIRETTORI) PER SETTORE DI APPARTENENZA – ANNO 2022

AREA	Nr. Direttori titolari di posizione organizzativa	Media valutazione /100
SEGRETARIO GENERALE	1	98
SUPPORTO	3	97
COMUNITÀ	5	97,40
RISORSE (compresa UOA Affari Legali e UOA Segreteria del Sindaco)	5	98,20
ATTIVITÀ PRODUTTIVE E VALORIZZAZIONE DELLA CITTÀ	4	97,75
GESTIONE DEL TERRITORIO	4	97
LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	6	97,50
POLIZIA MUNICIPALE	2	97,50

C. VALUTAZIONE MEDIA CONSEGUITA DAL PERSONALE PER AREA DIRIGENZIALE DI APPARTENENZA – ANNO 2022

AREA DIRIGENZIALE	Media valutazione /100
SEGRETARIO GENERALE	96,45
SUPPORTO	95,32
COMUNITÀ	93,49
RISORSE (compresa UOA Affari Legali e UOA Segreteria del Sindaco)	95,97
ATTIVITÀ PRODUTTIVE E VALORIZZAZIONE DELLA CITTÀ	94,66
GESTIONE DEL TERRITORIO	95,35
LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	93,22
POLIZIA MUNICIPALE	94,31

D. ESITO VALUTAZIONI ANNO 2022 – DATI AGGREGATI PER FASCE DI MERITO

Valutazione performance SEGRETARIO GENERALE - 2022	
Fasce	Valutazione
Punteggio compreso tra 91 e 100	1
Punteggio compreso tra 81 e 90	///
Punteggio compreso tra 71 e 80	///
Punteggio compreso tra 50 e 70	///
Punteggio inferiore a 50 (VALUTAZIONE NEGATIVA)	///
Totale	1

Valutazione performance DIRIGENTI - 2022		
Fasce	Valutazioni (dato aggregato)	Incidenza percentuale%
Punteggio compreso tra 91 e 100	3	42,86%
Punteggio compreso tra 81 e 90	4	57,14%
Punteggio compreso tra 71 e 80	///	///
Punteggio compreso tra 50 e 70	///	///
Punteggio inferiore a 50 (VALUTAZIONE NEGATIVA)	///	///
Totale dirigenti valutati	7	100%

Valutazione performance Responsabili di Servizio incaricati di posizione organizzativa - 2022		
Fasce	Valutazioni (dato aggregato)	Incidenza percentuale%
Punteggio compreso tra 91 e 100	30	100%
Punteggio compreso tra 81 e 90	///	///
Punteggio compreso tra 71 e 80	///	///
Punteggio compreso tra 50 e 70	///	///
Punteggio inferiore a 50 (VALUTAZIONE NEGATIVA)	///	///
Totale posizioni organizzative valutate	30	100%

Valutazione performance dipendenti - 2022		
Fasce	Valutazioni (dato aggregato)	Incidenza percentuale%
Punteggio compreso tra 91 e 100	312	95,71%
Punteggio compreso tra 81 e 90	9	2,76%
Punteggio compreso tra 71 e 80	4	1,23%
Punteggio compreso tra 50 e 70	1	0,30%
Punteggio inferiore a 50 (VALUTAZIONE NEGATIVA)	///	///
Totale dipendenti valutati	326	100%

E. PERFORMANCE - RISORSE PREVISTE E RISORSE DISTRIBUITE – ANNO 2022

DESCRIZIONE	RISORSE PREVISTE € (competenze)	RISORSE DISTRIBUITE € (competenze)
PERFORMANCE PERSONALE DI CATEGORIA	45.050,43	43.861,04
PERFORMANCE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	37.324,22	35.899,14**
PERFORMANCE POSIZIONE ORGANIZZATIVA SERVIZIO ATS 21 (finanziata con Fondi ATS 21)	1.395,65	1.395,65
PERFORMANCE DIRIGENTI	55.246,76	48.615,85
PERFORMANCE SEGRETARIO GENERALE	10.000,00	7.948,07
TOTALE	€ 149.017,06	€ 137.719,75

* In applicazione di quanto stabilito dalle parti nell'accordo sindacale sottoscritto in sede di contrattazione decentrata integrativa (parte economica) anno 2022, tutte le economie realizzatesi e resesi disponibili, nel rispetto delle disposizioni contrattuali, sono state destinate ad incrementare quelle già destinate al finanziamento della performance.

** In applicazione dell'art. 11 del vigente CCDI (Contratto Collettivo decentrato integrativo successivo al CCNL 21 maggio 2018, sottoscritto dalle parti in data 27.02.2020), il quale prevede testualmente quanto segue: "1. Le parti, ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. j del vigente CCNL, sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto. 2. Al fine del precedente comma assumono rilievo gli incentivi previsti all'art. 18 lett. h). Viene adottato un sistema di perequazione che prevede un abbattimento dell'indennità di risultato nella misura del 10% di quanto liquidato complessivamente nell'anno per gli incentivi di cui all'art. 18 lett. h), fino alla concorrenza del 50% dell'importo spettante a titolo di indennità di risultato".

F. DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO IN FORMA AGGREGATA (PERSONALE NON DIRIGENTE) – ANNO 2022

CATEGORIA	Nr. personale nella categoria	Importo performance erogata €
A	1	93,52
B	130	12.375,73
C	114	17.703,34
D	81	13.688,45
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	30	37.294,79
TOTALE	356*	€ 81.155,83

* n. 356 dipendenti valutati, compreso personale a tempo determinato e personale cessato in corso d'anno ed escluso i dirigenti ed il segretario comunale. La "differenziazione del premio individuale" ex art. 81 CCNL Funzioni Locali 2019-2021 nell'anno 2022 è attribuita a n. 36 dipendenti.

G. PREMI MEDI EROGATI (PERSONALE NON DIRIGENTE) - ANNO 2022

PERSONALE NON DIRIGENTE	€
PREMIO MEDIO CAT. A	93,52
PREMIO MEDIO CAT. B	95,20
PREMIO MEDIO CAT. C	155,29
PREMIO MEDIO CAT. D (non titolare di posizione organizzativa)	168,99
PREMIO MEDIO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	1.331,96

H. RETRIBUZIONE DI RISULTATO MEDIA EROGATA AI DIRIGENTI - ANNO 2022

Nr. Dirigenti	PREMIO MEDIO (con riferimento al personale con qualifica dirigenziale, escluso il segretario comunale)
7	€ 6.945,12

I. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Il **Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2022/2024**, approvato con **deliberazione Giunta comunale n. 75 del 26.04.2022**, comprensivo degli **allegati A (Trasparenza), B (Mappatura processi e misure specifiche), B1 (Elenco processi), B1 (Metodologia analisi del rischio), B1 (Scheda di analisi del rischio), B2 (Aggiornamento mappatura processi e misure specifiche elab. 2020), B2 (Aggiornamento mappatura processi e misure specifiche elab. 2021), C (Report per monitoraggio), D (Modulo inconferibilità), E (Modulo incompatibilità), F (Modulo Whistleblowing), G (Modulo attivazione potere sostitutivo), H (Modulo conflitto di interessi), I (Modulo accesso civico semplice), L (Modulo accesso civico generalizzato), M (Linee operative rotazione)** è stato pubblicato nella **sezione del sito comunale “Amministrazione trasparente” > sottosezione “Disposizioni generali” o “Altri contenuti”**.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2022/2024 con prot. 20260 del 28.04.2022 è stato consegnato ai Dirigenti, ai Direttori responsabili di Servizio e ai Referenti anticorruzione e trasparenza.

Ciascun Dirigente è tenuto a controllare che le misure di prevenzione della corruzione siano correttamente attuate e che siano rispettati le modalità e i tempi di pubblicazione degli atti/informazioni di competenza dell'unità organizzativa e la corretta alimentazione dei flussi di pubblicazione, anche considerato che ai sensi dell'art. 1 comma 8-bis della legge 6 novembre 2012 n. 190 gli *“obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza”* sono obiettivi di *performance* e sono oggetto di valutazione annuale.

Nel corso dell'anno 2022 è stato assicurato il monitoraggio sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e i Dirigenti hanno attestato il corretto adempimento degli obblighi di trasparenza.

J. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

L'istituzione del sistema dei controlli interni, organizzato anche in relazione alla verifica della regolarità amministrativa e contabile degli atti, rappresenta un valido strumento di prevenzione della corruzione.

Con deliberazione Consiglio Comunale n. 3 del 24/01/2013, è stato approvato il *Regolamento comunale per la disciplina del sistema dei controlli interni* (consultabile alla sezione “Amministrazione” – Sezione “Regolamenti” del sito web istituzionale) in attuazione delle disposizioni del D.L. 174/2012 (convertito con L. 213/2012) che, considerata l'entità demografica del Comune di San Benedetto del Tronto, prevede:

- *controllo di regolarità amministrativa e contabile preventiva e successiva;*
- *controllo di gestione;*
- *controllo sulle società partecipate non quotate;*
- *controllo sugli equilibri finanziari.*

In base alle previsioni del Regolamento le attività di controllo si svolgono nel rispetto del principio di *“integrazione organizzativa”*, secondo cui i controlli devono essere effettuati in maniera integrata e coordinata, anche attraverso l'ausilio di strumenti informatici, evitando duplicazioni o perdita delle informazioni raccolte ed in modo che ciascuna forma di controllo concorra all'efficacia del sistema nel suo complesso.

In modo funzionale alle disposizioni di prevenzione di corruzione, viene condotto il controllo del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti amministrativi e degli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti dall'ordinamento giuridico, ovvero individuati nel Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla legge n. 190/2012.

Per quanto riguarda i **controlli di regolarità amministrativa in fase successiva** svolti dal Segretario Generale ai sensi dell'art. 147-bis co. 2 del d.lgs. n. 267/2000 e degli artt. 7 (comma 5) e 8 del *Regolamento Comunale per la disciplina del funzionamento dei controlli interni* approvato con deliberazione n. 3 del 24.01.2013, con riferimento all'anno 2022 sono stati oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa n. 220 atti, estratti per ciascuna area dirigenziale tramite sistema informatico con procedura standardizzata secondo una selezione casuale, così suddivisi:

- n° 181 determinazioni (di cui n° 122 quelle con impegno di spesa e n° 59 quelle senza impegno di spesa)
- n° 8 ordinanze
- n° 2 convenzioni
- n° 19 contratti
- n° 9 autorizzazioni
- n° 1 decreto sindacale

A seguito dei predetti controlli sono state inviate da parte del Segretario Generale **n° 3** schede report con relative **osservazioni e prescrizioni** cui gli Uffici destinatari hanno l'obbligo di attenersi ai fini del corretto esercizio dell'azione amministrativa.

La Relazione sulla Performance anno 2022 è redatta dal Segretario Generale, approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione.
