

**Redatta dal
Segretario Generale**

***Approvata con*
DELIBERAZIONE GIUNTA
COMUNALE
N. 203 DEL 12/11/2024**

**RELAZIONE
SULLA
PERFORMANCE
2023**



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. 57 del 31/03/2023 è stato approvato il **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025** nella cui **Sezione 2 “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione”** è contenuto il **Piano della Performance 2023/2025**.

Con DGC. n 56 del 31/03/2023 è stato approvato il **PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) 2023/2025**.

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 d.lgs. n. 150/2009 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 gli eventuali 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) 2023-2024-2025**
- ❖ **BILANCIO DI PREVISIONE ESERCIZIO FINANZIARIO 2023-2024-2025**
- ❖ **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025** approvato con DSGC n. 57 del 31/03/2023, nella cui **Sezione 2 “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione”** è contenuto il **Piano della Performance 2023/2025**
- ❖ **PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) 2023-2024-2025** approvato con DGC n. 56 del 31/03/2023
- ❖ **RENDICONTO DI GESTIONE ESERCIZIO 2023**
- ❖ **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 2023, 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 2023 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 2023)		47619
Movimento demografico		
Popolazione residente al 01.01.2023		47364
Popolazione residente al 31.12.2023	(+)	47619
Nati nell'anno	(+)	271
Deceduti nell'anno	(-)	567
Saldo naturale		-296
Immigrati nell'anno	(+)	1588
Emigrati nell'anno	(-)	1198
Saldo migratorio		390
Popolazione (stratificazione demografica)		
Popolazione suddivisa per sesso		
Maschi	(+)	22514
Femmine	(+)	25105
Popolazione al 31-12-2023		47619
Composizione per età		
Prescolare (0-6 anni)	(+)	2014
Scuola dell'obbligo (7-14 anni)	(+)	3015
Forza lavoro prima occupazione (15-29 anni)	(+)	6716
Adulta (30-65 anni)	(+)	23837
Senile (oltre 65 anni)	(+)	12037
Popolazione al 31-12-2023		47619

Dato tendenziale popolazione residente (ultimi 5 anni)	
Al	Nr. residenti
31.12.2023	47619
31.12.2022	47612
31.12.2021	47700
31.12.2020	47559
31.12.2019	47571

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/integrata con DGC n. 291 del 4.11.2022 e con DGC n. 237 del 24.11.2023), 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:

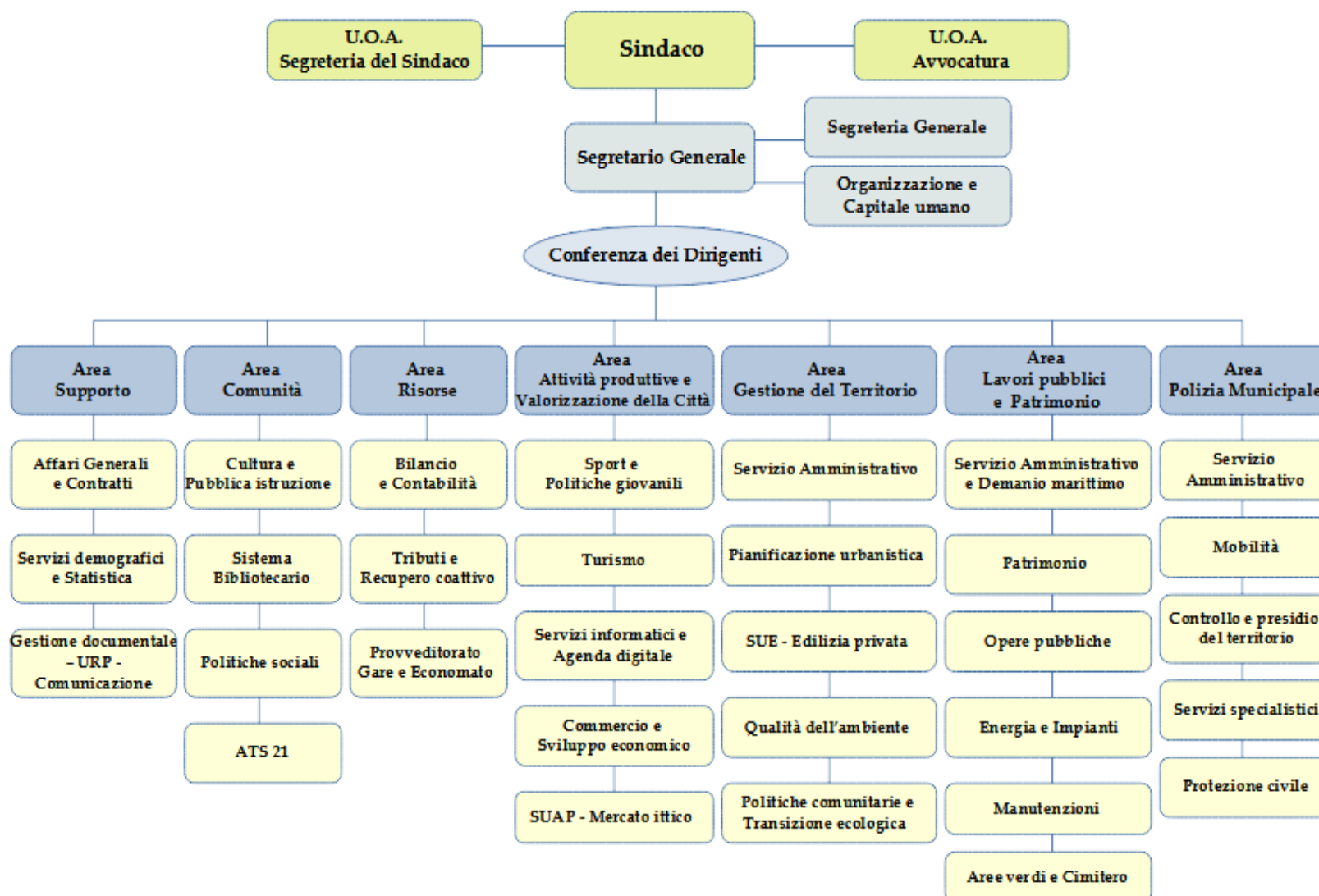
- a) *la direzione e il controllo dell'Area di diretta responsabilità e dei Servizi in cui l'Area si articola;*
- b) *la gestione, il monitoraggio e il controllo delle funzioni, delle attività e dei procedimenti di competenza dell'Area di diretta responsabilità;*
- c) *la gestione delle risorse umane, 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
I'ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO**

ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO – All. A) DGC n. 237 del 24-nov-2023



DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 31.12.2023:

Categoria	DOTAZIONE ORGANICA	
	AL 31.12.2023	
	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
Dirigenti	5	2*
Funzionari (ex D)	123	2**
Istruttori (ex C)	114	4
Operatori Esperti (ex B)	87	///
Operatori (ex A)	1	27
TOTALE	330	35

Al 31.12.2023 risultano in servizio **N. 2 DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110 D.LGS. N. 267/2000 (*)** e **N. 2 COLLABORATORI STAFF DEL SINDACO EX ART. 90 D.LGS. N. 267/2000 (**)**

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
31.12.2023	5	325	330
31.12.2022	5	335	340
31.12.2021	5	319	324
31.12.2020	5	343	348
31.12.2019	5	336	341

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 2023, l'organizzazione è articolata in **N. 7 POSIZIONI DIRIGENZIALI (DIRIGENTI)**, **N. 27 POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (DIRETTORI)**, e **N. 1 ALTA PROFESSIONALITÀ (AVVOCATURA)** di cui:

	Nr.	% di personale di sesso femminile
DIRIGENTI	7	14,28%
ELEVATA QUALIFICAZIONE	28	41,37%

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE – ANNO 2023:

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	1	100	6	100	7	100
Totale personale	1	100	6	100	7	100

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE – ANNO 2023:

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	1	8	3	18	4	14
Oltre 50 anni	11	92	14	82	25	86
Totale personale	12	100	17	100	29	100

7 CODICE DI COMPORTAMENTO

Con **deliberazione Giunta Comunale n. 7 del 20.03.2024** il Comune di San Benedetto del Tronto ha approvato il nuovo **Codice di comportamento dei dipendenti** in sostituzione di quello approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 170/2014, al fine di adeguarlo alle disposizioni contenute nel d.P.R. 81/2023.

L'ANAC, tra i vari aspetti, ha disciplinato la procedura di adozione del codice di comportamento, 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, integrità e buona condotta che i dipendenti del Comune di San Benedetto del Tronto sono tenuti ad osservare.

8 CICLO DELLA PERFORMANCE

Il **ciclo di 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 Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), al cui interno sono confluiti il Piano dei fabbisogni di personale e il Piano della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, 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 Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) - Piano Esecutivo di Gestione (PEG) - Piano della Performance

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 dei Responsabili di Servizio con incarico di Elevata Qualificazione;*
- *Risultanze valutazioni della performance dei dipendenti.*

Finalità della valutazione

Il processo di valutazione persegue le seguenti finalità:

- a orientare la prestazione dei valutati verso il raggiungimento degli obiettivi dell'ente;
- b valorizzare ed incentivare i dipendenti, riconoscendo i successi e premiando il merito;
- c 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;
- d assegnare i premi di produttività e di risultato;
- e conferire o revocare incarichi;
- f accedere a percorsi di alta formazione professionale;
- g 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 (*Criteri 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), con DGC n. 167/2015 è stato approvato il *SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMIVAP) DEI DIRIGENTI, P.O. E PERSONALE NON DIRIGENTE DIPENDENTE DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO*, 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”, e da ultimo modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 279 e n. 280 del 29.12.2022.

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 in sede di programmazione, in coerenza con i documenti di programmazione economico-finanziaria (documento unico di programmazione e bilancio di previsione) e al programma di mandato, con il Piano della Performance contenuto all’interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sono assegnati ai Dirigenti **obiettivi strategici di performance**.

Gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell’Amministrazione;
- b) specifici e misurabili;
- c) tali da produrre valore pubblico, inteso come miglioramento del livello di benessere reale dei cittadini, delle imprese e degli *stakeholder*;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

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, così come in corso di esercizio possono essere modificati o eliminati obiettivi già assegnati.

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 2023/2025, contenuto all'interno del PIAO, è stato approvato con DGC n. 57 del 31.03.2023.

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 riportato il rapporto tra obiettivi realizzati e gli *outcome* conseguiti, in particolare il grado di conseguimento degli obiettivi di performance individuati e assegnati ai Dirigenti nell'anno 2023.

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

Preso atto del *decreto sindacale n. 03 del 07.11.2024* ad oggetto "*Valutazione dei Dirigenti anno 2023*" e del *decreto sindacale n. 04 del 07.11.2024* ad oggetto "*Valutazione del Segretario Generale anno 2023*".

A. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI – ANNO 2023

La PERFORMANCE INDIVIDUALE dei DIRIGENTI è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità, assegnati con il PDO/PIAO;
- 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 2023 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 2023
(obiettivi di performance contenuti nel PIAO)

Linea di mandato	Obiettivo di performance	Peso %	Area Dirigente	Grado di raggiungimento (%)	Punteggio pesato/100	Punteggio attribuito/40
Sviluppare forme di partecipazione della cittadinanza	PISCINA COMUNALE - INDAGINE CUSTOMER SATISFACTION	10	<i>AP-VC Coccia</i>	60%	6	
Rafforzare le politiche per il commercio, le reti distributive e la tutela dei consumatori	IMPLEMENTAZIONE PORTALE SUAP	20	<i>AP-VC Coccia</i>	100%	20	
Rafforzare le politiche per il commercio, le reti distributive e la tutela dei consumatori	ADOZIONE REGOLAMENTO PER LA CONVIVENZA TRA FUNZIONI RESIDENZIALI E ATTIVITÀ DI ESERCIZIO PUBBLICO E SVAGO	10	<i>AP-VC Coccia</i>	80%	8	
Rafforzare le tecnologie ICT	I PROGETTI PNRR PER LA TRANSIZIONE AL DIGITALE E LA SEMPLIFICAZIONE DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA	15	<i>AP-VC Coccia</i>	90%	13,5	
Rafforzare le tecnologie ICT	PROGETTI SMART CITY: SMART PARKING	15	<i>AP-VC Coccia</i>	75%	11,25	
Sostenere le attività ricreative, per il tempo libero e lo sport	UNO SPORT PLAN PER SAN BENEDETTO - OTTIMIZZAZIONE SERVIZI GESTIONE IMPIANTI SPORTIVI	15	<i>AP-VC Coccia</i>	75%	11,25	

Valorizzare i beni storici, la cultura, la storia e le tradizioni territoriali	MERCATO ITTICO - VALORIZZAZIONE MERCATO ITTICO ATTRAVERSO ATTIVITA' CULTURALI, SOCIALI ECC	10	AP-VC Coccia	100%	10	
Valorizzare le manifestazioni turistiche, culturali, artistiche, storiche-rievocative e religiose	PROGETTO DI MARKETING TERRITORIALE INTEGRATO	15	AP-VC Coccia	75%	11,25	
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI					82,95	33,18
Rafforzare il senso di sicurezza e legalità percepita in particolare con riferimento alle fasce deboli	Progetto per la gestione condivisa con le Forze di Polizia territoriali del sistema di videosorveglianza per finalità di sicurezza urbana integrata.	20	PM D'Angeli	100%	20	
Rafforzare il senso di sicurezza e legalità percepita in particolare con riferimento alle fasce deboli	"NUOVO PIANO COMUNALE DI PROTEZIONE CIVILE" e implementazione del "NUOVO SISTEMA DI ALLERTAMENTO"	20	PM D'Angeli	100%	20	
Rafforzare il senso di sicurezza e legalità percepita in particolare con riferimento alle fasce deboli	"EASY CUDE"	10	PM D'Angeli	90%	9	
Rafforzare il senso di sicurezza e legalità percepita in particolare con riferimento alle fasce deboli	"Quartieri più sicuri e controllati"	10	PM D'Angeli	90%	9	

Rafforzare il senso di sicurezza e legalità percepita in particolare con riferimento alle fasce deboli	CAMPAGNE MIRATE DI "SICUREZZA STRADALE"	15	<i>PM D'Angeli</i>	75%	11,25	
Rafforzare il senso di sicurezza e legalità percepita in particolare con riferimento alle fasce deboli	"LA STRADA GIUSTA DELLA SICUREZZA - EDUCAZIONE STRADALE"	15	<i>PM D'Angeli</i>	100%	15	
Rafforzare il senso di sicurezza e legalità percepita in particolare con riferimento alle fasce deboli	"SERVIZIO PER LA SORVEGLIANZA SULLA RETE STRADALE CITTADINA". "Cacciatori di buche"	10	<i>PM D'Angeli</i>	100%	10	
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI					94,25	37,7
Rafforzare le tecnologie ICT	Riorientamento dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico alla nuova utenza prevalente	20	<i>SUP De Berardinis</i>	80%	16	
Rafforzare le tecnologie ICT	La selezione e lo scarto documentale: una procedura comune	15	<i>SUP De Berardinis</i>	100%	15	
Rafforzare le tecnologie ICT	Implementazione banca dati atti notarili (nativi digitali o in copia informatica)	15	<i>SUP De Berardinis</i>	100%	15	
Rafforzare le tecnologie ICT	Revisione/ Nuova stesura del Manuale di gestione documentale	20	<i>SUP De Berardinis</i>	60%	12	
Rafforzare le tecnologie ICT	Attività finalizzate alla formazione a distanza dell'utenza rispetto all'utilizzo dei servizi demografici online	10	<i>SUP De Berardinis</i>	100%	10	

Rafforzare le tecnologie ICT	Attività finalizzate al subentro sulla piattaforma di funzionamento dell'anagrafe nazionale della popolazione residente - per la formazione ed archiviazione degli atti di stato civile sull'archivio nazionale informatizzato dei registri di stato civile - subentro dell'archivio elettorale.	20	SUP <i>De Berardinis</i>	100%	20	
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI					88	35,2
Avviare un nuovo processo di pianificazione sulla Città	VARIANTE AL PIANO REGOLATORE DI SPIAGGIA IN ADEGUAMENTO AL PIANO GIZC (Gestione Integrata Zone Costiere) DELLA REGIONE MARCHE	15	TER <i>Giantomassi</i>	100%	15	
Dare risposte alle domande di mobilità	PIANO URBANO PER LA MOBILITA' SOSTENIBILE (PUMS)	20	TER <i>Giantomassi</i>	100%	20	
Avviare un nuovo processo di pianificazione sulla Città	PROGRAMMA URBANO STRATEGICO COMUNALE - PIANO DIRETTORE	20	TER <i>Giantomassi</i>	100%	20	
Rafforzare le tecnologie ICT	DIGITALIZZAZIONE ARCHIVIO SUE EDILIZIA PRIVATA	15	TER <i>Giantomassi</i>	100%	15	
Salvaguardare l'ambiente e la sostenibilità urbana	BONIFICA SITO ORFANO EX PIATTAFORMA ECOLOGICA Srl	15	TER <i>Giantomassi</i>	100%	15	

Salvaguardare l'ambiente e la sostenibilità urbana	Progetto PNRR finalizzato alla tracciabilità dei rifiuti ed alla introduzione della tariffa puntuale TARI.	15	TER Giantomassi	100%	15	
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI					100	40
Rafforzare ed efficientare le infrastrutture	Opere PNRR: Le Scuole	15	LL.PP. Bellucci	100%	15	
Rafforzare ed efficientare le infrastrutture	Opere PNRR: Il territorio	15	LL.PP. Bellucci	100%	15	
Salvaguardare l'ambiente e la sostenibilità urbana	Efficientamento energetico patrimonio comunale	15	LL.PP. Bellucci	100%	15	
Rafforzare ed efficientare le infrastrutture	Riqualificazione del patrimonio	15	LL.PP. Bellucci	100%	15	
Rafforzare ed efficientare le infrastrutture	Sistema di gestione integrato per la manutenzione del patrimonio comunale	15	LL.PP. Bellucci	50%	7,5	
Rafforzare ed efficientare le infrastrutture	Monitoraggio PNRR	10	LL.PP. Bellucci	100%	10	
Salvaguardare l'ambiente e la sostenibilità urbana	Sistema integrato di gestione e manutenzione del verde pubblico	15	LL.PP. Bellucci	n.v.	n.v.	
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI					91,18	36,47

Sviluppare forme di partecipazione della cittadinanza	CUSTOMER SATISFACTION - RILEVAZIONE DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI DEI NIDI D'INFANZIA E SEZIONI PRIMAVERA COMUNALI	10	COM Rosati	100%	10
Realizzare una gestione efficiente ed efficace delle risorse	Rafforzamento e sviluppo del sistema di riscossione coattiva a presidio delle %entrate	15	COM Rosati	80%	12
Rafforzare le politiche a sostegno dei minori	ATTIVAZIONE DI UN SERVIZIO DI DOPOSCUOLA A REGIA COMUNALE PRESSO TUTTI GLI ISC SAMBENEDETTESI	15	COM Rosati	100%	15
Rafforzare le politiche sociosanitarie e sociali	Centri servizi di contrasto alla povertà	15	COM Rosati	100%	15
Valorizzare i beni storici, la cultura, la storia e le tradizioni territoriali	Valorizzazione dell'Istituto musicale "A. Vivaldi"	10	COM Rosati	100%	10
Valorizzare i beni storici, la cultura, la storia e le tradizioni territoriali	Cinema che passione!	10	COM Rosati	100%	10
Valorizzare i beni storici, la cultura, la storia e le tradizioni territoriali	Ampliamento servizi biblioteca comunale: biblioteca dei bambini (progettazione nuovo servizio, preliminarmente al restauro conservativo della "Casa del Giardiniere" quale futura sede autonoma della costituenda	10	COM Rosati	100%	10

	"Biblioteca dei Ragazzi")					
Valorizzare i beni storici, la cultura, la storia e le tradizioni territoriali	Biblioteca diffusa tessuto urbano (implementazione sistema bibliotecario)	15	COM Rosati	75%	11,3	
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI					93,3	37,3
Sviluppare forme di partecipazione della cittadinanza	INDAGINE DI CUSTOMER PER MIGLIORARCI	10	RIS Talamonti	100%	10	
Realizzare una gestione efficiente ed efficace delle risorse	REVISIONE TASSAZIONE CITTADINI AIRE	10	RIS Talamonti	100%	10	
Realizzare una gestione efficiente ed efficace delle risorse	Strutturazione ed avvio dell'UFFICIO GARE per acquisti di beni e servizi sopra soglia	15	RIS Talamonti	90%	13,5	
Realizzare una gestione efficiente ed efficace delle risorse	Costruzione di un sistema di controllo analogo sulle Società in House.	20	RIS Talamonti	90%	18	
Realizzare una gestione efficiente ed efficace delle risorse	Fondo di garanzia debiti commerciali - Presidio del debito commerciale residuo scaduto e dei tempi di pagamento delle fatture.	10	RIS Talamonti	100%	10	

Realizzare una gestione efficiente ed efficace delle risorse	Il monitoraggio delle utenze quale fondamento del controllo di gestione, per le certificazioni ambientali e la nomina dell'Energy manager	15	RIS Talamonti	100%	15	
Realizzare una gestione efficiente ed efficace delle risorse	RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA (TARI - TASI - IMU)	15	RIS Talamonti	100%	15	
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI					96,52	38,53

VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA DEI DIRIGENTI – ANNO 2023

Nr. Dirigenti	VALUTAZIONE MEDIA/100
7	87,12

B. VALUTAZIONE MEDIA CONSEGUITA DAL PERSONALE TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (DIRETTORI) PER AREA DIRIGENZIALE DI APPARTENENZA – ANNO 2023

AREA DIRIGENZIALE	Nr. Direttori titolari di EQ	Media valutazione /100
SEGRETARIO GENERALE (compresa UOA Avvocatura)	2	98,25
SUPPORTO	3	98
COMUNITÀ	5	98,20
RISORSE (compresa UOA Segreteria del Sindaco)	4	98
ATTIVITÀ PRODUTTIVE E VALORIZZAZIONE DELLA CITTÀ	4	97,75
GESTIONE DEL TERRITORIO	4	98
LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	6	97,33
POLIZIA MUNICIPALE	1	98

C. VALUTAZIONE MEDIA CONSEGUITA DAL PERSONALE PER AREA DIRIGENZIALE DI APPARTENENZA – ANNO 2023

AREA DIRIGENZIALE	Media valutazione /100
SEGRETARIO GENERALE (compresa UOA Avvocatura)	96,73
SUPPORTO	95,65
COMUNITÀ	92,93
RISORSE (compresa UOA Segreteria del Sindaco)	95,77
ATTIVITÀ PRODUTTIVE E VALORIZZAZIONE DELLA CITTÀ	94,09
GESTIONE DEL TERRITORIO	95,35
LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	93,85
POLIZIA MUNICIPALE	94,53

D. ESITO VALUTAZIONI ANNO 2023 – DATI AGGREGATI PER FASCE DI MERITO

Valutazione performance SEGRETARIO GENERALE - 2023	
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 (<i>valutazione negativa</i>)	///
Totale	1

Valutazione performance DIRIGENTI - 2023			
Fasce	Valutazioni (dato aggregato)	Valutazioni (incidenza%)	Retribuzione di risultato%
Punteggio compreso tra 91 e 100	3	42,86%	100%
Punteggio compreso tra 81 e 90	3	42,86%	80%
Punteggio compreso tra 71 e 80	1	14,28%	60%
Punteggio compreso tra 50 e 70	///	///	40%
punteggio inferiore a 50 (<i>valutazione negativa</i>)	///	///	zero
Totale dirigenti valutati	7	100%	///

Valutazione performance Responsabili di Servizio incaricati di EQ - 2023			
Fasce	Valutazioni (dato aggregato)	Valutazioni (incidenza%)	Retribuzione di risultato%
Punteggio compreso tra 91 e 100	28	100%	100%
Punteggio compreso tra 81 e 90	///	///	80%
Punteggio compreso tra 71 e 80	///	///	60%
Punteggio compreso tra 50 e 70	///	///	40%

Punteggio inferiore a 50 (<i>valutazione negativa</i>)	///	///	zero
Totale EQ valutate	28	100%	///

Valutazione performance dipendenti - 2023			
Fasce	Valutazioni (dato aggregato)	Valutazioni (incidenza%)	Produttività%
Punteggio compreso tra 91 e 100	339	94,16%	100%
Punteggio compreso tra 81 e 90	17	4,72%	80%
Punteggio compreso tra 71 e 80	2	0,56%	60%
Punteggio compreso tra 50 e 70	2	0,56%	40%
Punteggio inferiore a 50 (<i>valutazione negativa</i>)	///	///	zero
Totale dipendenti valutati (t.i.+ t.d.)	360	100%	100%

E. PERFORMANCE - RISORSE PREVISTE E RISORSE DISTRIBUITE – ANNO 2023

DESCRIZIONE	RISORSE PREVISTE € (competenze)	RISORSE DISTRIBUITE € (competenze)
PERFORMANCE PERSONALE DI CATEGORIA	138.881,10	135.032,05
PERFORMANCE ELEVATA QUALIFICAZIONE	34.319,44	34.059,20
PERFORMANCE ELEVATA QUALIFICAZIONE SERVIZIO ATS 21 (<i>finanziata con Fondi ATS 21</i>)	1.345,14	1.338,42
PERFORMANCE DIRIGENTI	55.375,57	46.445,86
PERFORMANCE SEGRETARIO GENERALE	10.567,86	10.015,56
TOTALE	€ 240.489,11	€ 226.891,09

* 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. 8 del vigente CCDI (Contratto Collettivo decentrato integrativo successivo al CCNL 21 maggio 2018, sottoscritto dalle parti in data 29.12.2023, il quale prevede testualmente quanto segue:

- comma 2) In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1° gennaio 2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Importo Incentivi	Riduzione Performance (%)
<i>Fino a € 2.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da € 2.001,00 a € 5.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>da € 5.001,00 a € 10.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Oltre € 10.000,00</i>	<i>60%</i>

- comma 5). L'ammontare delle riduzioni di cui al comma 2 è distribuito a tutti i funzionari incaricati di EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

F. DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO IN FORMA AGGREGATA (PERSONALE NON DIRIGENTE) – ANNO 2023

CATEGORIA	Nr. personale nella categoria	Importo performance erogata €
Operatori (ex A)	26	1.806,08
Operatori Esperti (ex B)	129	36.325,51
Istruttori (ex C)	121	52.269,51
Funzionari (ex D)	84	44.630,95
Elevata Qualificazione (EQ)	28	35.397,62
TOTALE	388*	€ 170.429,67

* n. 388 dipendenti, 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 ed art. 20 del CCDI sottoscritto in data 29 dicembre 2023, nell'anno 2023 è attribuita a n. 34 dipendenti.

G. PREMI MEDI COLLEGATI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE EROGATI AL PERSONALE NON DIRIGENTE - ANNO 2023

PERSONALE NON DIRIGENTE	€
PREMIO MEDIO OPERATORI (ex A)	69,46
PREMIO MEDIO OPERATORI ESPERTI (ex B)	258,33
PREMIO MEDIO ISTRUTTORI (ex C)	431,97
PREMIO MEDIO Funzionari (ex D) non titolare di incarico di Elevata Qualificazione	531,32
PREMIO MEDIO ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)	1.271,92

H. ANDAMENTO DEI PREMI MEDI COLLEGATI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE EROGATI AL PERSONALE NON DIRIGENTE (ULTIMI 3 ANNI)

PERSONALE NON DIRIGENTE	2021	2022	2023
PREMIO MEDIO OPERATORI (ex A)	€ 169,10	€ 93,52	€ 69,46
PREMIO MEDIO OPERATORI ESPERTI (ex B)	€ 203,30	€ 95,20	€ 258,33
PREMIO MEDIO ISTRUTTORI (ex C)	€ 313,37	€ 155,29	€ 431,97
PREMIO MEDIO Funzionari (ex D) non titolare di EQ	€ 327,65	€ 168,99	€ 531,32
PREMIO MEDIO ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)	€ 1.485,26	€ 1.331,96	€ 1.271,92

I. RETRIBUZIONE DI RISULTATO MEDIA EROGATA AI DIRIGENTI - ANNO 2023

Nr. Dirigenti	PREMIO MEDIO (con riferimento al personale con qualifica dirigenziale, escluso il segretario comunale)
7	€ 6.635,12

J. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Con DGC n. 57 del 31.03.2023 è stato approvato il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 in cui è prevista la specifica Sezione “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione”.

Il **Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2023/2025** è dunque confluito all'interno della **Sezione 2 “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione”** **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025** approvato con **deliberazione Giunta Comunale n. 57 del 31.03.2023**, consegnato con prot. 0027763 del 05/04/2023 ai Dirigenti, ai Direttori responsabili di servizio e ai Referenti Anticorruzione e Trasparenza.

Il PIAO è articolato nelle seguenti Sezioni:

- Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione;
- Sezione 2 - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;
- Sezione 3 - Organizzazione e Capitale umano;
- Sezione 4 - Monitoraggio.

Le Sezioni sono a loro volta ripartite in sotto-sezioni riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.

Il PIAO 2023/2025 contiene i seguenti allegati:

ALLEGATI SOTTO-SEZIONI 2.1 “VALORE PUBBLICO” E 2.2. “PERFORMANCE”:

ALL.1. ELENCO OBIETTIVI COERENTI COLLEGATI

ALL.2. ELENCO PROCESSI E PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE

ALL.3. OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER LINEE DI MANDATO

ALL.4. OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER DIRIGENTE

ALL.5. OBIETTIVI DI PERFORMANCE (SINTESI)

ALL.6. OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (DI ENTE)

ALLEGATI SOTTO-SEZIONE 2.3 “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”:

ALL.A “Misure di Trasparenza”

ALL.B “Metodologia analisi del rischio”

ALL.B1 “Scheda di analisi del rischio”

ALL.B2 “Elenco dei processi”

ALL.B3 “Aggiornamento mappatura processi e misure specifiche – Elab. 2020”

ALL.B4 “Aggiornamento mappatura processi e misure specifiche – Elab. 2021”

ALL.B5 “Aggiornamento mappatura processi e misure specifiche – Elab. 2022-2023”

ALL.C “Report per monitoraggio”

ALL.D “Modulo inconferibilità”

ALL.E “Modulo incompatibilità”

ALL.F “Modulo whistleblowing”

ALL.G “Modulo attivazione potere sostitutivo”

ALL.H “Modulo conflitto di interessi”

ALL.I “Modulo accesso civico semplice”

ALL.L “Modulo accesso civico generalizzato”

ALL.N “Dichiarazione titolare effettivo”

ALL.O “Linee operative rotazione”

Il PIAO 2023/2025, completo di tutti gli allegati, è stato pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente” > sotto-sezione di primo livello “Disposizioni generali” > sotto-sezione di secondo livello “Atti generali”, oltre che nella sotto-sezione di primo livello “Performance” > sotto-sezione di secondo livello “Piano della performance” (per la parte riguardante il valore pubblico e la performance) e nella sotto-sezione di primo livello “Altri contenuti” > sotto-sezione di secondo livello “Prevenzione della corruzione” (per la parte riguardante i rischi corruttivi e la 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 2023 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.

K. 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 **2023** sono stati oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa **n. 268 atti**, estratti per ciascuna area dirigenziale tramite sistema informatico con procedura standardizzata secondo una selezione casuale, così suddivisi:

- n° 131 determinazioni con impegno di spesa
- n° 54 determinazioni senza impegno di spesa
- n° 32 ordinanze
- n° 6 occupazioni
- n° 10 protocolli
- n° 7 ordinanze ingiunzioni
- n° 27 autorizzazioni/concessioni
- n° 1 decreto sindacale

A seguito dei predetti controlli sono state riscontrati:

- **N. 1 RILIEVO DI IRREGOLARITÀ**, con conseguente prescrizione cui gli Uffici destinatari hanno l'obbligo di attenersi ai fini del corretto esercizio dell'azione amministrativa;
- **N. 3 OSSERVAZIONI**, con conseguenti prescrizioni cui gli Uffici destinatari hanno l'obbligo di attenersi ai fini del corretto esercizio dell'azione amministrativa.

La Relazione sulla Performance anno 2023 è redatta dal Segretario Generale, approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione.
