

**Redatta dal  
Segretario Generale**

***Approvata con*  
DELIBERAZIONE  
GIUNTA COMUNALE  
N. 65 DEL 13.04.2023**

# **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021**



---

# 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. 79 del 11/05/2021 sono stati approvati il PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) 2021-2022-2023 ED IL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI (PDO) DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO 2021, aggiornati con successiva DGC n. 246 del 14/12/2021.

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 2016-2021**
- ❖ **DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2021-2022-2023**
- ❖ **BILANCIO DI PREVISIONE ESERCIZIO FINANZIARIO 2021-2022-2023**
- ❖ **PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) 2021-2022-2023 E PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI (PDO) DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO 2021** approvati con DGC n. 79 del 11/05/2021 ed aggiornati con DGC n. 246 del 14/12/2021
- ❖ **RENDICONTO DI GESTIONE ESERCIZIO 2021**
- ❖ **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP) 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".**

### **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 2021, 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.

La validità ed opportunità di tale scelta è confermata dal comma 3-bis dell'art. 169 del d.lgs. n. 267/2000 il quale prevede che *“al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 e il piano della performance di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione”*.

## **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 2021 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 km<sup>2</sup> 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.

<b>Popolazione (andamento demografico)</b>		
<b>Popolazione legale</b>		
Popolazione legale (censita al 31 dicembre 2021)		47700
<b>Movimento demografico</b>		
Popolazione residente al 01.01.2021		47559
Popolazione residente al 31.12.2021	(+)	47700
Nati nell'anno	(+)	143
Deceduti nell'anno	(-)	301
<b>Saldo naturale</b>		<b>-158</b>
Immigrati nell'anno	(+)	699
Emigrati nell'anno	(-)	539
<b>Saldo migratorio</b>		<b>160</b>
<b>Popolazione (stratificazione demografica)</b>		
<b>Popolazione suddivisa per sesso</b>		
Maschi	(+)	22534
Femmine	(+)	25166
<b>Popolazione al 31-12-2021</b>		<b>47700</b>
<b>Composizione per età</b>		
Prescolare (0-6 anni)	(+)	2135
Scuola dell'obbligo (7-14 anni)	(+)	3089
Forza lavoro prima occupazione (15-29 anni)	(+)	6752
Adulta (30-65 anni)	(+)	23905
Senile (oltre 65 anni)	(+)	11819
<b>Popolazione al 31-12-2021</b>		<b>47700</b>

<b>Dato tendenziale popolazione residente (ultimo quinquennio)</b>	
<b>Al</b>	<b>Nr. residenti</b>
31.12.2021	47700
31.12.2020	47559
31.12.2019	47571
31.12.2018	47412
31.12.2017	47411

## 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 Settori, Servizi e Uffici o Unità operative (a seconda delle diverse esigenze di specializzazione delle funzioni e dei compiti).

- a il Settore 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 SETTORI FUNZIONALI** oltre al **SEGRETARIO GENERALE**, è stato definito, in relazione all'anno 2021, con le seguenti deliberazioni: DGC n. 49 del 30.03.2021 e DGC n. 245 del 14.12.2021.

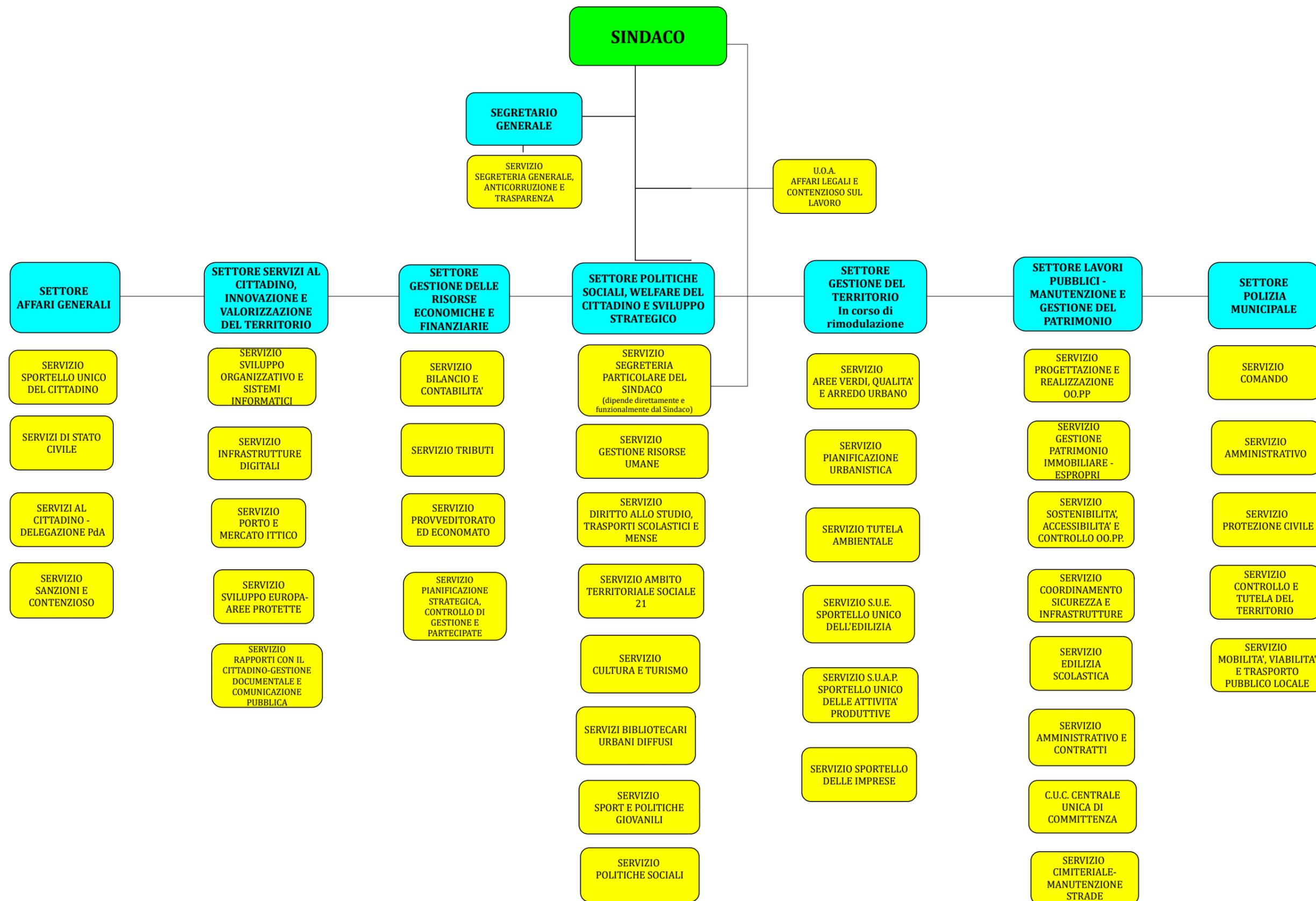
Alla direzione di ogni Settore è assegnato un **DIRIGENTE**, cui sono attribuite le seguenti funzioni:

- a *direzione e controllo dell'unità organizzativa di diretta responsabilità;*
- b *gestione delle funzioni e delle attività di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità;*
- c *gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;*
- d *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;*
- e *responsabilità del raggiungimento degli obiettivi strategici, organizzativi ed operativi assegnati;*
- f *responsabilità dei programmi, dei processi e dei procedimenti amministrativi assegnati all'unità organizzativa di diretta responsabilità.*

L'organizzazione interna per servizi ed 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, secondo le previsioni di legge ed in base alle competenze previste nel regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi.

**Nella pagina seguente è riportato l'ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO, in vigore nell'ANNO 2021:**

# ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO



**DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 31.12.2021:**

Categoria	DOTAZIONE ORGANICA	
	AL 31.12.2021	
	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
<b>DIRIGENTI</b>	5	1
<b>D</b>	114	10
<b>C</b>	118	4
<b>B3</b>	17	///
<b>B1</b>	69	50
<b>A</b>	1	///
<b>TOTALE</b>	<b>324</b>	<b>65</b>

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 3 ANNI:

DATO TENDENZIALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO (ULTIMO TRIENNIO)			
Al	Nr. dirigenti t.i.	Nr. dipendenti t.i.	Totale
<b>31.12.2021</b>	5	319	<b>324</b>
<b>31.12.2020</b>	5	328	<b>333</b>
<b>31.12.2019</b>	5	330	<b>335</b>

**6 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE**

L'organigramma comunale è caratterizzato da circa il 48% di personale di sesso femminile e circa il 52% di personale di sesso maschile concentrato in particolar modo nei Settori tecnici.

In relazione all'anno 2021, l'organizzazione è articolata in N. 7 POSIZIONI DIRIGENZIALI (DIRIGENTI) e N. 27 POSIZIONI ORGANIZZATIVE (DIRETTORI), di cui:

	Nr.	% di personale di sesso femminile
<b>DIRIGENTI</b>	7	29%
<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>	27	33%

**COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE – ANNO 2021:**

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	
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 2021:

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	22	4	22	6	22
Oltre 50 anni	7	78	14	78	21	78
Totale personale	9	100	18	100	27	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.

La Civit (ora ANAC), in qualità di Autorità Nazionale Anticorruzione, ha emanato la Delibera n. 75/2013 *“Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54 comma 5, D.lgs. n. 165/2001)”* dettagliando, tra i vari aspetti, la procedura di adozione del codice, il sistema dei controlli, il collegamento con il piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, nonché la struttura stessa dei codici.

## 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 Dettagliato degli Obiettivi (PDO) che, ai sensi dell'art. 169, comma 3 *bis*, del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, è unificato organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Ciascun Dirigente di Settore 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, valuta la *performance* dei Dirigenti di Settore.

I Dirigenti di Settore valutano la *performance individuale* dei Responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti assegnati al Settore 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 Settore;*
- *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:

- 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 dei Settori in cui si articola la struttura, il raggiungimento degli obiettivi programmati, le competenze, la performance individuale e le capacità e i comportamenti agiti dai dirigenti e dai dipendenti, in base al ruolo rivestito nell'organizzazione e alla categoria e al profilo professionale posseduti.

### 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:

<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI</b>	<b>PESO/100</b>
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
<b>Valutazione complessiva MAX</b>	<b>100</b>

### 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.

## Albero della performance

L'ALBERO DELLE PERFORMANCE è una mappa logica che rappresenta graficamente i legami del chi fa cosa: missioni, processi e obiettivi strategici. In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, alla realizzazione del mandato istituzionale e della missione dell'Ente.

## 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, unitamente al Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) assegnati al Segretario Generale e ai Dirigenti.

Gli obiettivi specifici assegnati ai Dirigenti sono definiti annualmente sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica 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 dettagliato degli obiettivi anno 2021 è stato approvato, unitamente al PEG, con DGC n. 79 del 11/05/2021 ed aggiornato con DGC n. 246 del 14/12/2021, e riporta gli obiettivi di performance assegnati al Segretario Generale ed ai Dirigenti.

## 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.

## **A. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI – ANNO 2021**

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 2021 sono state effettuate dal 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 2021**

<b>Dirigente: DE BERARDINIS Roberto</b>	<b>SETTORE AFFARI GENERALI</b>			<b>Anno 2021</b>
<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE</b>	<b>PESO</b>	<b>%RAGGIUNGIMENTO</b>	<b>PUNTEGGIO PESATO</b>	
<b>Attività mantenimento-strategica-sviluppo</b>				
C_01 INFORMATIZZAZIONE SPORTELLO UNICO DEL CITTADINO	50%	100%	50	
C_06 ABBREVIAZIONE TERMINE CONCLUSIONE PROCEDIMENTI RELATIVI A VERBALI DEL 2017 E 2018 A CARICO DI SOCIETA'	50%	100%	50	
<b>Totale</b>			<b>100</b>	
<b>Punteggio massimo 40</b>			<b>Punteggio attribuito = 40</b>	

<b>Dirigente: ROSATI Antonio</b>	<b>SETTORE GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE</b>			<b>Anno 2021</b>
<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE</b>	<b>PESO</b>	<b>%RAGGIUNGIMENTO</b>	<b>PUNTEGGIO PESATO</b>	
<b>Attività mantenimento-strategica-sviluppo</b>				
B_04 RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA (TARI-TASI-IMU)	40%	100%	40	
B_07 DERIVATO-AVVIO CAUSA CIVILE A TUTELA DEGLI INTERESSI DELL'ENTE	25%	100%	25	

B_08 RIPIANO DEGLI SQUILIBRI DI BILANCIO	5%	100%	5
B_09 ACQUISTI URGENTI EMERGENZA COVID-19	30%	100%	30
<b>Totale</b>			<b>100</b>
<b>Punteggio massimo 40</b>			<b>Punteggio attribuito = 40</b>

<b>Dirigente: TALAMONTI Catia</b>	<b>SETTORE POLITICHE SOCIALI, WELFARE DEL CITTADINO E SVILUPPO STRATEGICO</b>		<b>Anno 2021</b>
<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE</b> <b>Attività mantenimento-strategica-sviluppo</b>	<b>PESO</b>	<b>%RAGGIUNGIMENTO</b>	<b>PUNTEGGIO PESATO</b>
G_06 PREDISPOSIZIONE PROPOSTA DI REGOLAMENTO SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITA' E PRESENTAZIONE ALLA GIUNTA	15%	100%	15
G_27 PROCEDURA PER L'AFFIDAMENTO DELLA GESTIONE DEL SERVIZIO "CS PRIMAVERA" - AGGIUDICAZIONE E STIPULA	20%	100%	20
G_28 AFFIDAMENTO IN COMODATO GRATUITO DI LOCALI IN VIA MANZONI AD ASSOCIAZIONI DEL TERZO SETTORE	20%	100%	20
G_29 LINEE GUIDA PER IL SERVIZIO DI TRASPORTO SCOLASTICO	15%	100%	15
G_30 SAN BENEDETTO ACCOGLIE: SFIDE TECNOLOGICHE DIGITALI - 2^ ANNUALITA'	15%	100%	15
G_31 LO SPORT RIPARTE: SOSTEGNO ALLO SVOLGIMENTO DELLA PRATICA SPORTIVA DEI MINORI	15%	80%	12
<b>Totale</b>			<b>97</b>
<b>Punteggio massimo 40</b>			<b>Punteggio attribuito = 38,80</b>

<b>Dirigente: D'ANGELI Pietro</b>	<b>SETTORE SERVIZI AL CITTADINO, INNOVAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO</b>		<b>Anno 2021</b>
<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE</b> <b>Attività mantenimento-strategica-sviluppo</b>	<b>PESO</b>	<b>%RAGGIUNGIMENTO</b>	<b>PUNTEGGIO PESATO</b>
F_06 AGGREGAZIONE "MARCHE SUD" - AZIONI 6.2 E 6.3 - PROGETTI "SYS2" E "SOCIAL & GEO OPEN DATA"	5%	100%	5
F_17 IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DOCUMENTALE, PROTOCOLLO E ATTI AMMINISTR. - LINEE GUIDA AGID	10%	97%	9,70
F_18 "UNO SMART WORKING È PER SEMPRE?"	15%	100%	15
19 CONTRATTO DI ZONA UMIDA DELLA RISERVA NATURALE REGIONALE SENTINA E SULLA APPLICAZIONE	10%	100%	10
F_20 PIANO D'AZIONE SUI CAMBIAMENTI CLIMATICI	10%	100%	10
F_21 PARK PASS	5%	100%	5

F_23 IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE DEI DISSERVIZI "MUNICIPIUM"	10%	100%	10
F_24 INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE MERCATO ITTICO	10%	100%	10
F_25 PILLOLE DIGITALI IN COMUNE UN CONTRIBUTO ALLA CRESCITA DIGITALE DEI CITTADINI	15%	100%	15
F_26 PROPOSTE PER UNA FORMAZIONE INTERNA. UN CONTRIBUTO ALLA CRESCITA DEI DIPENDENTI	10%	100%	10
		<b>Totale</b>	<b>99,70</b>
<b>Punteggio massimo 40</b>			<b>Punteggio attribuito = 39,88</b>

<b>Dirigente: POLIDORI Germano</b>	<b>SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE</b>		<b>Anno 2021</b>
<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE</b> <b>Attività mantenimento-strategica-sviluppo</b>	<b>PESO</b>	<b>%RAGGIUNGIMENTO</b>	<b>PUNTEGGIO PESATO</b>
E_03 RINNOVO CONCESSIONI POSTEGGIO COMMERCIO SU AREE PUBBLICHE ART. 181 CO. 4-BIS D.L. 34/2020 CONV. L. 77/202020	30%	100%	30
E_14 PROGETTO TRACCIABILITÀ RIFIUTI	20%	100%	20
E_17 CONSEGUIMENTO CERTIFICAZIONE AMBIENTALE EMAS E MANTENIMENTO CERTIFICAZIONE UNI ENISO 14000:20	30%	100%	30
E_18 SISTEMAZIONE FINALE E GESTIONE POST OPERATIVA EX DISCARICA COMUNALE "COLLE SGARIGLIA"	20%	100%	20
		<b>Totale</b>	<b>100</b>
<b>Punteggio massimo 40</b>			<b>Punteggio attribuito = 40</b>

<b>Dirigente: SINATRA Annalisa</b>	<b>SETTORE LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONE E GESTIONE DEL PATRIMONIO</b>		<b>Anno 2021</b>
<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE</b> <b>Attività mantenimento-strategica-sviluppo</b>	<b>PESO</b>	<b>%RAGGIUNGIMENTO</b>	<b>PUNTEGGIO PESATO</b>
H_04 ATTIVITÀ STRATEGICA DEL SERVIZIO CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA	10%	75%	7,5
H_10 DIFESA DELLA COSTA	20%	100%	20
H_20 PIANO NAZIONALE AREE DEGRADATE (DPCM 15/10/2015) – INTERVENTI INFRASTRUTTURALI	20%	88%	17,60
H_21 POLO INFANZIA VIA FERRI - LOTTO N.2 ASILO NIDO	25%	25%	6,25
H_22 CARTOLINE DA SAN BENEDETTO - COMPLETAMENTO LUNGOMARE LOTTO 2	25%	70%	17,50
		<b>Totale</b>	<b>68,85</b>
<b>Punteggio massimo 40</b>			<b>Punteggio attribuito = 27,54</b>

<b>Dirigente: COCCIA Giuseppe</b>		<b>SETTORE POLIZIA MUNICIPALE</b>		<b>Anno 2021</b>
<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE</b>		<b>PESO</b>	<b>%RAGGIUNGIMENTO</b>	<b>PUNTEGGIO PESATO</b>
<b>Attività mantenimento-strategica-sviluppo</b>				
D_06 ADEMPIMENTI CONNESSI AL COMPLETAMENTO DELLA REALIZZAZIONE DEL SISTEMA DI VIDEO SORVEGLIANZA COMUNALE		5%	100%	5
D_07 ATTIVITÀ STRAORDINARIA PROTEZIONE CIVILE PER EMERGENZA COVID-19 -		30%	100%	30
D_09 AVVIO DELLE AZIONI INERENTI LA FASE OPERATIVA DEL CONTROLLO DI VICINATO		5%	100%	5
D_12 CONTROLLI STRAORDINARI MISURE CONTENIMENTO EMERGENZA COVID-19		40%	100%	40
D_14 GESTIONE LOGISTICA EMERGENZE		10%	100%	10
D_15 VERIFICHE ATTESTAZIONI IDONEITÀ ABITATIVA		10%	100%	10
<b>Totale</b>				<b>100</b>
<b>Punteggio massimo 40</b>				<b>Punteggio attribuito = 40</b>

### **VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA DEI DIRIGENTI – ANNO 2021**

<b>Nr. Dirigenti</b>	<b>VALUTAZIONE MEDIA / 100</b>
7	<b>88,99</b>

#### **B. VALUTAZIONE MEDIA CONSEGUITA DAL PERSONALE TITOLARE DI INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (DIRETTORI) PER SETTORE DI APPARTENENZA – ANNO 2021**

<b>SETTORE</b>	<b>Nr. Direttori titolari di posizione organizzativa</b>	<b>Media valutazione /100</b>
AFFARI GENERALI	2	<b>99</b>
GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	3	<b>100</b>
POLITICHE SOCIALI, WELFARE DEL CITTADINO E SVILUPPO STRATEGICO (compresa UOA Affari Legali)	7	<b>98,14</b>
SERVIZI AL CITTADINO, INNOVAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO	3	<b>98</b>
GESTIONE DEL TERRITORIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE	5	<b>92,2</b>
LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONE E GESTIONE DEL PATRIMONIO	5	<b>97</b>
POLIZIA MUNICIPALE	2	<b>99</b>

**C. VALUTAZIONE MEDIA CONSEGUITA DAL PERSONALE PER SETTORE DI APPARTENENZA – ANNO 2021**

SETTORE	Media valutazione /100
AFFARI GENERALI	97,54
GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	93,48
POLITICHE SOCIALI, WELFARE DEL CITTADINO E SVILUPPO STRATEGICO	94,04
SERVIZI AL CITTADINO, INNOVAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO	95,47
GESTIONE DEL TERRITORIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE	94,70
LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONE E GESTIONE DEL PATRIMONIO	93,92
POLIZIA MUNICIPALE	93,19

**D. PERFORMANCE - RISORSE PREVISTE E RISORSE DISTRIBUITE – ANNO 2021**

DESCRIZIONE	RISORSE PREVISTE € (competenze)	RISORSE DISTRIBUITE € (competenze)
PERFORMANCE PERSONALE DI CATEGORIA	90.318,08*	88.269,01
PERFORMANCE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	43.810,00	38.151,96**
PERFORMANCE POSIZIONE ORGANIZZATIVA SERVIZIO ATS 21 (finanziata con Fondi ATS 21)	1.950,00	1.950,00
PERFORMANCE DIRIGENTI	47.388,32	45.487,66
<b>TOTALE</b>	<b>€ 183.466,40</b>	<b>€ 173.858,63</b>

\* In applicazione di quanto stabilito dalle parti nell'accordo sindacale sottoscritto in sede di contrattazione decentrata integrativa (parte economica) anno 2021, tutte le economie realizzate e rese 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".

**E. DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO IN FORMA AGGREGATA (PERSONALE NON DIRIGENTE) – ANNO 2021**

CATEGORIA	Nr. personale nella categoria	Importo performance erogata €
A	1	169,10
B	124	25.209,52
C	116	36.351,03

D	81	26.539,36
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	27	40.101,96
<b>TOTALE</b>	<b>349*</b>	<b>€ 128.370,97</b>

\* n. 349 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. 69 CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 nell'anno 2021 è attribuita a n. 33 dipendenti.

#### F. PREMI MEDI EROGATI (PERSONALE NON DIRIGENTE) - ANNO 2021

PERSONALE NON DIRIGENTE	€
PREMIO MEDIO CAT. A	169,10
PREMIO MEDIO CAT. B	203,30
PREMIO MEDIO CAT. C	313,37
PREMIO MEDIO CAT. D (non titolare di posizione organizzativa)	327,65
PREMIO MEDIO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	1.485,26

#### G. PREMI MEDI EROGATI (DIRIGENTI) - ANNO 2021

Nr. Dirigenti	PREMIO MEDIO (con riferimento al personale con qualifica dirigenziale, escluso il segretario comunale)
7	€ 6.498,24

#### H. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Il *Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2021/2023 del Comune di San benedetto del Tronto*, comprensivo degli allegati, approvato con deliberazione Giunta comunale n. 44 del 24.03.2021, è stato pubblicato nella sezione del sito comunale "Amministrazione trasparente" > sotto-sezioni "Disposizioni generali" e "Altri contenuti".

Nel corso dell'anno 2021 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.

#### I. 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 2021 sono stati oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa n. 209 atti, estratti per ciascun Settore tramite sistema informatico con procedura standardizzata secondo una selezione casuale.

---

*La Relazione sulla Performance anno 2021 è redatta dal Segretario Generale, approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione.*

---