



COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO
Medaglia D'oro al Valor Civile
(Prov. di Latina)

Deliberazione Nr 74 del 25-06-2025	<i>Originale</i>
---	-------------------------

Deliberazione Di Giunta Municipale

OGGETTO:	APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024
-----------------	---

L'anno duemilaventicinque, il giorno venticinque del mese di Giugno, alle ore 11:00 nella Casa Comunale.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte, si è riunita la Giunta Municipale, con l'intervento dei sottoelencati componenti

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENZA	<i>Di cui in videoconferenza</i>
TADDEO FRANCO	Sindaco	Presente	
MARTINO NICOLA	Vicesindaco	Assente	
DEL GIUDICE ESTER	Assessore	Presente	
MALLOZZI GIOVANNI	Assessore	Presente	
FALSO ROSA	Assessore	Presente	

Partecipa il Segretario Comunale FRANCA SPARAGNA

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Sindaco Franco TADDEO, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D. Lgs. 150/2009, che ha introdotto numerose novità in campo legislativo in tema di contrattazione, dirigenza, trasparenza integrità, sanzioni disciplinari, premialità e valutazione;

Visto in particolare l'art. 4 del citato decreto, ove si stabilisce che le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Visto il testo vigente del regolamento del nucleo tecnico di valutazione e controllo del Comune di Santi Cosma e Damiano;

Visto il decreto sindacale prot. n. 16124 del 23/12/2022, avente ad oggetto la nomina del nucleo tecnico di valutazione e controllo;

Visto il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Santi Cosma e Damiano;

Vista e richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 12/01/2024, avente ad oggetto l'approvazione del Piano degli obiettivi 2023, e successivi aggiornamenti;

Viste le indicazioni in materia del ciclo della performance emanate dalla CIVIT, oggi ANAC;

Vista la proposta di relazione sulla performance 2024, allegata alla presente deliberazione, redatta con riferimento agli obiettivi programmati nell'ambito del piano della performance ed agli indicatori in esso contenuti, la quale evidenzia la performance raggiunta a livello globale di Ente (performance organizzativa, distinta in performance organizzativa di Ente e performance organizzativa di dipartimento/unità di staff) e la performance individuale di ciascun Responsabile (performance obiettivi individuale e performance individuale dei comportamenti organizzativi);

Vista altresì la valutazione complessiva circa il conseguimento degli obiettivi dei Responsabili di settore per l'annualità 2024 e la conseguente proposta finale della quota percentuale dell'indennità spettante rispetto al massimo erogabile;

Dato atto che la presente proposta è stata preventivamente comunicata a tutti i responsabili pro-tempore anno 2024 dei settori dell'Ente, con invito a prendere atto della proposta ed eventualmente, nel caso di osservazioni, a presentarle entro il termine ultimo del 25/06/2025 ore 11:00;

Dato altresì atto che non sono pervenute osservazioni dai relativi responsabili di settore entro i termini assegnati;

Evidenziato che, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 150/09, la relazione sulla performance è soggetta alla validazione da parte dell'organismo indipendente di valutazione e che la validazione della relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito;

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto lo statuto comunale;

Visto il vigente regolamento degli uffici e dei servizi;

Visto il vigente regolamento sui controlli interni;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49 – 1° comma – e dell'art. 147 bis del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° 267, dal responsabile del settore personale – parte giuridica;

Ad unanimità dei voti dei presenti, legalmente resi e verificati;

DELIBERA

1. La premessa narrativa si intende qui integralmente riportata ed approvata;
2. Di approvare la relazione sulla performance 2024, che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
3. Di trasmettere la relazione sulla performance 2024 approvata al Presidente del Nucleo Tecnico di Valutazione e Controllo per la successiva validazione di competenza;
4. Autorizzare il Responsabile del personale, previa acquisizione della validazione della relazione da parte del Presidente del Nucleo Tecnico di Valutazione e Controllo, all'erogazione dell'indennità di risultato nella misura percentuale così come risultante dalla relazione approvata e validata ai responsabili di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL e dal contratto decentrato dell'Ente – parte giuridica;
5. Darsi atto che l'indennità di risultato al Segretario Comunale sarà erogata dal Comune di Minturno, capofila della segreteria convenzionata;
6. Disporre la pubblicazione della relazione sulla performance, corredata della validazione del Nucleo di valutazione, sul sito istituzionale del Comune alla sezione amministrazione trasparente.

COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO
Protocollo Arrivo N. 8360/2025 del 07-07-2025
Doc. Principale - Copia Del Documento Firmato Digitalmente

Santi Cosma e Damiano lì, 25-06-2025

IL SINDACO

FRANCO TADDEO

IL Segretario Comunale

FRANCA SPARAGNA

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 25-06-2025

☒ Perchè dichiarata immediatamente eseguibile con le modalità previste dall'art.134, comma 4 della Legge n.267/00.

☐ Per il decorso termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art.134, della Legge n.267/00.

Santi Cosma e Damiano lì, 25-06-2025

IL Segretario Comunale

FRANCA SPARAGNA

Atto firmato digitalmente ai sensi de Dlgs. 82/2005

Deliberazione Di Giunta Nr 74 del 25-06-2025

P A R E R E D I R E G O L A R I T A ' T E C N I C A

(Art.147 bis – comma 1 del D.Lgs 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii.)

Il Responsabile del **SETTORE 01 - SERVIZI AL CITTADINO E SICUREZZA URBANA**, ai sensi dell'art.147 – comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii., esprime parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Addì, 24-06-2025

Il Responsabile del Servizio
GAGLIARDI WALTER

P A R E R E D I R E G O L A R I T A ' C O N T A B I L E

(Art.147 bis – comma 1 del D.Lgs 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii.)

Il Responsabile del **SETTORE 01 - SERVIZI AL CITTADINO E SICUREZZA URBANA**, ai sensi dell'art.147 – comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii., esprime parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Addì, 25-06-2025

Il Responsabile del Servizio
GAGLIARDI WALTER



Comune di Santi Cosma e Damiano
Provincia di Latina
Medaglia d'Oro al valor civile

Relazione sugli obiettivi 2024
Comune di Santi Cosma e Damiano (LT)
per l'erogazione dell'indennità di risultato annualità 2024

Relazione predisposta ed approvata dalla Giunta con Delibera n° 74 del 25/06/2025.

Indice

1. Presentazione.....	3
2. Sintesi delle informazioni rilevanti per i cittadini e per gli <i>stakeholder</i> esterni	4
2.1 Chi siamo	4
2.2 Cosa facciamo.....	4
2.3 Come operiamo.....	4
3 Mandato istituzionale e Mission del comune di Santi Cosma e Damiano	5
3.1 Albero della <i>Performance</i>	5
4. Dalle linee programmatiche di mandato agli obiettivi strategici (programmi). Il collegamento con la struttura organizzativa.	6
6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi.....	6
6.1. La performance organizzativa.....	8
6. 2. Gli obiettivi assegnati al segretario generale per l'anno 2024.....	12
6. 3. Gli obiettivi assegnati al personale delle posizioni organizzative per l'anno 2024.....	14
7. Processo seguito, le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della <i>performance</i>	26
7.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano	26
7.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria di bilancio.....	26
7.3. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della <i>performance</i>	26

1. Presentazione

Il Piano degli Obiettivi (PDO) 2024 del Comune di *Santi Cosma e Damiano* è un documento annuale approvato in coerenza con i contenuti del ciclo della programmazione di bilancio dell'Ente (*Linee Programmatiche di Mandato, RPP, PEG*) al fine di non trasformare il Piano stesso in uno strumento (nuovo) potenzialmente avulso dal contesto dell'Ente. Con il Piano degli Obiettivi viene fornita, quindi, una rappresentazione sintetica delle scelte fondamentali compiute dall'ente, con declinazione di tali strategie in obiettivi operativi.

Il Comune di Santi Cosma e Damiano, nel 2024, ha approvato in via definitiva il proprio Piano degli Obiettivi con **Deliberazione di Giunta Municipale n. 004 del 12/01/2024 e successivi aggiornamenti**. Prima dell'approvazione da parte della Giunta Comunale, il Piano è stato esaminato dal Nucleo di Valutazione (Organismo monocratico) attraverso appositi incontri con i capi settore ed i rispettivi assessori di riferimento. In quella sede, il Nucleo di Valutazione ha verificato l'idoneità e la coerenza degli obiettivi operativi con quelli strategici ed ha espresso considerazioni e suggerimenti volti al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza, negoziando con i Dirigenti i valori dei risultati attesi e le priorità.

Il Piano degli Obiettivi è stato, quindi, approvato dall'organo esecutivo unitamente al Piano Esecutivo di Gestione e pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente.

Nel corso dell'anno, in occasione della ricognizione sullo Stato di Attuazione dei Programmi, sono stati raccolti ed analizzati i risultati emersi dal sistema di monitoraggio degli obiettivi adottato dall'Ente, in modo da individuare eventuali fattori e problematiche che ne potessero rallentare l'attuazione.

Ora, il presente documento costituisce la Relazione sulla Performance e rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano, i risultati realizzati al 31 dicembre 2024, seguendo sempre la struttura *ad albero*, vale a dire partendo dagli obiettivi strategici (ente e organizzativi) per arrivare agli obiettivi operativi (individuali) ed ai singoli indicatori. I contenuti della Relazione si snodano attraverso la descrizione in tabelle delle caratteristiche socio-demografiche ed economiche del territorio comunale (*contesto esterno*), esponendo successivamente gli elementi quantitativi caratterizzanti l'Ente in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari (*contesto interno*).

L'ultimo capitolo riporta gli esiti del processo di valutazione di tutti i dirigenti.

La presente Relazione sulla Performance **predisposta ed approvata dalla Giunta Comunale** verrà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione (Organismo monocratico). Al termine dell'iter di approvazione sarà pubblicata sul sito del Comune di Santi Cosma e Damiano (LT) nell'area Amministrazione Trasparente.

2. Sintesi delle informazioni rilevanti per i cittadini e per gli *stakeholder* esterni

2.1 Chi siamo

Secondo il titolo V della Costituzione, il Comune assurge al ruolo di interprete primario dei bisogni della collettività locale e ad esso le funzioni amministrative sono attribuite, salvo che il legislatore intervenga per conferirle ad altro livello di governo (Provincia, Città Metropolitana, Regione o Stato), al fine di assicurarne l'esercizio unitario, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza.

L'art. 13 del Testo Unico degli Enti Locali (D.Lgs. n. 267/2000) anteriore alla riforma del titolo V – riconosce al comune il ruolo d'interprete primario dei bisogni della collettività locale, di cui rappresenta gli interessi e promuove lo sviluppo. Tale norma assegna, quindi, al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio, con particolare riferimento ai settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge nazionale o regionale.

Di rilievo, in particolare, la Legge 5 maggio 2009 n. 42 *Delega al Governo in materia di federalismo fiscale, in attuazione dell'art. 119 della Costituzione* che ha individuato in via provvisoria le funzioni fondamentali dei Comuni, per i quali è prevista la garanzia del finanziamento integrale sulla base dei fabbisogni standard che costituiscono i nuovi parametri cui ancorare il finanziamento delle spese fondamentali per gli enti locali (al fine di assicurare un graduale e definitivo superamento della spesa storica)

2.2 Cosa facciamo

Come sopra evidenziato al Comune, quale ente esponentiale della propria comunità locale, spetta la cura degli interessi della popolazione insediata sul territorio con particolare riferimento a tre grandi settori organici di intervento: i **servizi alla persona, l'assetto e l'utilizzo del territorio, lo sviluppo economico**.

2.3 Come operiamo

Il Comune di Santi Cosma e Damiano ha sviluppato una fitta rete di collaborazione con tutti i soggetti istituzionali allo scopo di meglio tutelare l'interesse pubblico, sotto i diversi profili, e promuovere lo sviluppo della città, nel rispetto dei rispettivi ruoli.

In tale quadro, il Comune di Santi Cosma e Damiano ha assunto il metodo della programmazione come principio guida della propria azione amministrativa.

Le linee programmatiche di mandato si ispirano **a sei visioni (politiche) strategiche (sociale; ambiente-lavori pubblici –urbanistica; servizi alla popolazione; sport-manifestazioni-promozioni; attività produttive; lavori e giovani)**.

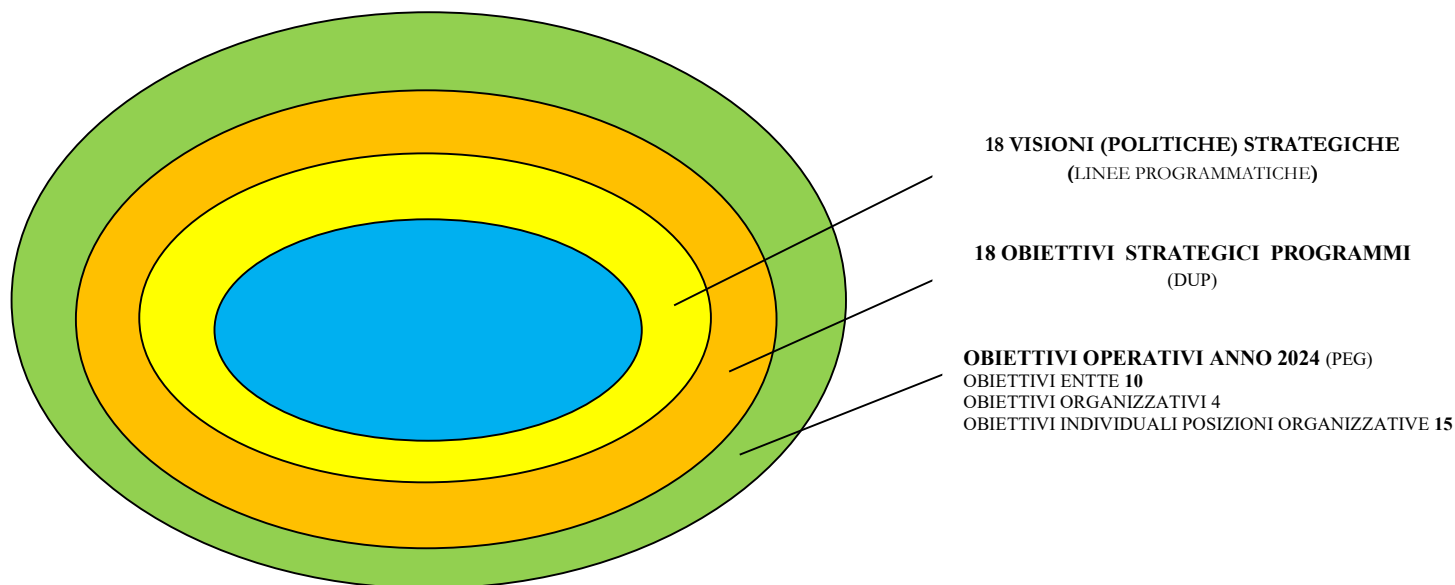
Per ciascuna visione (politica) strategica sono individuati macro-obiettivi strategici che sono di volta in volta sviluppati nei dodici programmi (**amministrazione, gestione e controllo; giustizia; polizia locale; istruzione pubblica; cultura e beni culturali; sport e ricreazione; turismo; viabilità e trasporti; territorio e ambiente; settore sociale; sviluppo economico; servizi produttivi**) delle Relazioni Previsionali e Programmatiche del quinquennio.

L'attuazione delle visioni (politiche) strategiche si sviluppa, quindi, attraverso gli obiettivi strategici e successivamente in azioni operative.

Il Piano degli obiettivi rappresenta la sintesi tra valori, strategia, obiettivi operativi e portafoglio dei servizi predisposti per la città.

VALORI – STRATEGIE – OBIETTIVI STRATEGICI

5



3 Mandato istituzionale e Mission del comune di Santi Cosma e Damiano

Secondo il titolo V della Costituzione, il Comune assurge al ruolo di interprete primario dei bisogni della collettività locale e ad esso le funzioni amministrative sono attribuite, salvo che il legislatore intervenga per conferirle ad altro livello di governo (Provincia, Città Metropolitana, Regione o Stato), al fine di assicurarne l'esercizio unitario, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza. In particolare, spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, in particolare nei settori dei servizi alla persona ed alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico. Al Comune, inoltre, sono assegnati servizi di competenza statale quali la gestione dei servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e statistica.

La *Mission* istituzionale è interpretata secondo le priorità contenute nelle *Linee Programmatiche di Mandato* e articolate nella *RPP*: in tali documenti è rappresentata l'ipotesi di sviluppo desiderata per la comunità di Santi Cosma e Damiano.

3.1 Albero della *Performance*

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse). 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, al mandato istituzionale e alla missione. Si rinvia, a tal proposito, al Piano degli obiettivi 2024.

4. Dalle linee programmatiche di mandato agli obiettivi strategici (programmi). Il collegamento con la struttura organizzativa.

Sulla base del programma di mandato 2022/2027 sono stati definiti 18 obiettivi strategici (missioni):

	MISSIONI 2022/2027
1	Servizi istituzionali – generali e di gestione
2	Giustizia
3	Ordine pubblico e sicurezza
4	Istruzione e diritto allo studio
5	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali
6	Politiche giovanili-Sport – Tempo libero
7	Turismo
8	Assetto territorio-Edilizia abitativa
9	Sviluppo sostenibile e tutele del territorio e dell'ambiente
10	Trasporti e diritto alla mobilità
11	Soccorso Civile
12	Diritti sociali – Politiche sociali e famiglia
14	Sviluppo economico e competitività
17	Energia e diversificazione delle fonti energetiche
20	Accantonamenti
21	Debito Pubblico
22	Anticipazione Finanziarie
23	Servizi per conto terzi
	TOTALE

Tali obiettivi strategici (missioni), sviluppati su un orizzonte temporale triennale, sono contenuti nel DUP allegato al bilancio di previsione¹. Nel DUP gli obiettivi strategici (programmi) sono correlati alle risorse finanziarie e umane disponibili per la loro realizzazione.

Nello **schema 2** di pagina seguente sono elencati gli obiettivi strategici (missioni) ed evidenziate le correlazioni con le linee programmatiche di mandato. L'obiettivo strategico (missione 1) **Servizi istituzionali, generali e di gestione**, in cui sono illustrati gli investimenti previsti nel triennio, non sono associati ad una specifica linea di mandato in quanto interessano, trasversalmente, tutti gli ambiti in cui è articolata la programmazione dell'ente.

Nello schema sotto riportato è indicato il quadro di raccordo tra gli obiettivi strategici (Missioni) e la struttura organizzativa di riferimento (Area strategica) della gestione finalizzata alla realizzazione di tali obiettivi (missioni).

¹ Il bilancio di previsione ed i relativi allegati sono pubblicati sul sito Internet del Comune www.comune.SantiCosmaeDamiano.it

	MISSIONI 2023/2025	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	RISORSE FINANZIARIE 2024	RISORSE FINANZIARIE 2025	RISORSE FINANZIARIE 2026
1	Servizi istituzionali – generali e di gestione	Settore Servizi al cittadino, Settore Tecnico, Settore Finanze e Settore Sicurezza Urbana	1.163.781,58	1.162.979,12	1.162.979,12
2	Giustizia	Settore Sicurezza Urbana	1.000,00	1.000,00	1.000,00
3	Ordine pubblico e sicurezza	Settore Sicurezza Urbana	243.600,00	247.282,00	247.282,00
4	Istruzione e diritto allo studio	Settore Servizi al cittadino	684.475,78	348.315,15	348.315,15
5	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	Settore Servizi al cittadino	21.200,00	27.200,00	27.200,00
6	Politiche giovanili-Sport – Tempo libero	Settore Servizi al cittadino	9.900,00	9.900,00	9.900,00
7	Turismo	Settore Servizi al cittadino	27.618,00	42.000,00	42.000,00
8	Assetto territorio-Edilizia abitativa	Settore Tecnico	196.226,00	196.426,00	196.426,00
9	Sviluppo sostenibile e tutele del territorio e dell'ambiente	Settore Tecnico	1.012.192,35	1.013.192,35	1.013.192,35
10	Trasporti e diritto alla mobilità	Settore Tecnico	682.192,59	678.002,36	678.002,36
11	Soccorso Civile	Settore Tecnico	10.500,00	10.500,00	10.500,00
12	Diritti sociali – Politiche sociali e famiglia	Settore Servizi al cittadino	537.339,68	544.846,72	544.846,72
14	Sviluppo economico e competitività	Settore Tecnico	5.100,00	5.100,00	5.100,00
17	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	Settore Tecnico	2.465,78	2.079,30	2.079,30
20	Accantonamenti	Settore Finanze	576.420,97	576.420,97	576.420,97
50	Debito Pubblico	Settore Finanze	166.250,97	102.043,08	102.043,08
60	Anticipazione Finanziarie	Settore Finanze	5.000.000,00	5.000.000,00	5.000.000,00
99	Servizi per conto terzi	Settore Finanze	10.782.900,00	10.782.900,00	10.782.900,00
	TOTALE		21.123.153,70	20.750.395,42	20.750.870,04



6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

6.1. La performance organizzativa

Come indicato nell'introduzione, il nuovo sistema di misurazione e valutazione definisce la *performance* organizzativa come “il contributo che un'area di responsabilità, comunque denominata, o l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri *stakeholders*”.

Per il Comune di Santi Cosma e Damiano la *performance* organizzativa è stata articolata come segue:

Livello di performance organizzativa	Percentuale
Performance organizzativa di ente	5%
Performance organizzativa di dipartimento/unità di staff	25%

- a livello generale di ente (*performance* organizzativa di ente), in relazione alla scelta del macro ambito di misurazione e valutazione *Stato di salute dell'Amministrazione*, sono stati individuati i seguenti indicatori attinenti sia alla gestione finanziaria del bilancio del Comune di Santi Cosma e Damiano, sia alla gestione del personale, con i corrispondenti target 2024:

Performance organizzativa di ente: stato di salute dell'amministrazione - indicatori attinenti alla gestione finanziaria del bilancio del Comune di Santi Cosma e Damiano			Peso su base 5%	Risultato anno 2024	Valutazione anno 2024 ²
Indicatore		Target 2024			
Rigidità strutturale di bilancio	Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	Inferiore al 50%	0,50%	18,28%	0,50
Situazione di deficit strutturale	Valutazione di esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero Interno	Rispetto di almeno 5 parametri rispetto ai 8 previsti	0,50%	Rispettati 7 su 8	0,50
Esistenza di procedimenti di esecuzione forzata per una percentuale predefinita delle spese correnti	Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	Minore dello 0,5%	0,50%	0,00%	0,50
Tempestività dei pagamenti	Riduzione dei tempi medi di pagamento (fino a raggiungere l'obiettivo 30gg emissione data fattura)	Riduzione dei tempi medi di pagamento del 30% rispetto all'anno precedente (l'obiettivo è comunque raggiunto ove i tempi medi di pagamento sono inferiori a gg 30)	0,25%	Tempi medi pagamento 2023 = 75 2024=71	0,00
Riduzione del debito commerciale	Riduzione dell'ammontare complessivo delle fatture commerciali scadute e non pagate	Ammontare complessivo delle fatture commerciali scadute e non pagate a tutto il 31/12/2024 inferiore del 30% rispetto all'ammontare al 31/12/2023	0,25%	Stock debito 2023=669.151 2024=919.249	0,00
Capacità di pagamento della spesa corrente	Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza che per i residui	Per la competenza maggiore del 60%	0,50%	71,42%	0,50
		In conto residui maggiore del 75%	0,50%	46,48%	0,00
Capacità di riscossione delle entrate proprie	Velocità di riscossione delle entrate proprie sia per la competenza che per i residui	Per la competenza maggiore del 60%	0,50%	64,43%	0,50
		In conto residui maggiore del 75%	0,50%	19,80	0,00
Performance organizzativa di ente: stato di salute dell'amministrazione - indicatori attinenti alla gestione del personale del Comune di Santi Cosma e Damiano					
Riduzione delle ferie arretrate del personale	Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale al 01.01.2024 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'1.01.2025 inferiore a 1	N° tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2024/N° tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2025 < 1	0,50%	al 1-1-24 1023 – al 1-1-251001	0,50
Spesa del personale calcolata ai sensi del DM 17 marzo 2020 e Circolare Presidenza Consiglio Dei Ministri 13 maggio 2020 inferiore al valore soglia	Spesa del personale ultimo rendiconto (2023) al lordo oneri riflessi e al netto irap/entrate correnti rendiconti 2021-2022-2023 al netto FCDE inferiore al valore soglia di cui al DM 17 marzo 2020 e Circolare Presidenza Consiglio Dei Ministri 13 maggio 2020	Spesa personale complessiva inferiore a valore soglia per fascia demografica pari al 26,90%	0,50%	15,60%	0,50
Totale risultato raggiunto					3,50

- a livello di struttura organizzativa (Performance organizzativa di dipartimento/unità di staff), in relazione alle scelte del macro ambito di misurazione e valutazione *Portafoglio delle attività e dei servizi*, sono stati individuati quattro macro obiettivi come evidenziati nella Tabella successiva:

Performance organizzativa di Servizio /unità di staff

² Come da nota di attestazione del 24/06/2025 (Cfr. Allegato 1)

Indicatore/output progettuale	Definizione	Target 2024	Peso anno 2024 25%	Risultato anno 2024
Customer Satisfaction	Monitoraggio del livello di soddisfazione dell'utenza	<p>Si tiene conto dello svolgimento di indagini specifiche e degli esiti di queste ultime in modo particolare della capacità di raccogliere e rappresentare le esigenze che emergono da tali indagini oltre al normale e quotidiano confronto con l'utenza, ai sensi dell'art. 11. 2 ter lett c nr. 6 del DL 74/2017. Si tiene conto degli esposti pervenuti al Comune segnalazione di disservizi da parte di utenti esterni e dei mezzi messi in campo dal Comune per risolvere tempestivamente le criticità segnalate.</p> <p>Target anno 2024</p> <p>A) Numero indagini da effettuare</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nessuna indagine 0 punti - Da 1 a 3 indagini effettuate e documentate fino a 1 % - Oltre tre indagini documentate punti 1,5 % <p>B) Gestione esposti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Numero esposti ricevuti / numero esposti risolti entro 30 giorni 0-1,5 % 	3%	1,0
Processi di gestione delle risorse umane	Grado di copertura delle attività formative non obbligatorie erogate dal Comune per il personale dipendente	<p>Target anno 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fino al 30% di Partecipazione 0% - Dal 31% al 50% di partecipazione 2% - Dal 51% al 75% di partecipazione 3% - Dal 76% al 100% di partecipazione 4% <p>La partecipazione va documentata tramite il superamento del test finale del corso seguito.</p>	4%	2,0
Processi di gestione della comunicazione e della Trasparenza	Percentuale di servizi a pagamento tramite Pago PA/pagamenti elettronici	<p>Indicatore 2024</p> <p>Totale servizi erogati dal Comune di Santi Cosma e Damiano/Numero di servizi erogato dal Comune di Santi Cosma e Damiano che consentono uso pago/PA pagamenti elettronici</p> <p>Target 2024 = Almeno 100% dei servizi erogati dal Comune di Santi Cosma e Damiano deve consentire l'uso pago/PA pagamenti elettronici</p>	6%	6,0
	Dematerializzazione delle Procedure	<p>Indicatore 2024</p> <p>Digitalizzazione completa ed integrale delle seguenti procedure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestione atti amministrativi (determine, decreti, ordinanze, delibere di Giunta e di consiglio) con implementazione della firma digitale <p>Target anno 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 procedura 25% - 2 procedure 50% - 3 procedura 75% - 4 procedura 100% 	6%	6,0
Attuazione obblighi previsti dal <i>Decreto Legislativo n° 33 del 31 luglio 2013 e Legge 6 novembre 2012, n. 190</i> nonché norme sulle pari opportunità;	Applicazione ragionata ed efficace delle previsioni normative di cui al <i>Decreto Legislativo n° 33 del 31 luglio 2013 e Legge 6 novembre 2012, n. 190</i> , pari opportunità, al fine di conseguire l'aumento del livello di consapevolezza dei doveri e della responsabilità dell'amministrazione comunale.	<p>Target anno 2024</p> <p>Ogni Responsabile di dati soggetti a pubblicazione deve garantire la pubblicazione e l'aggiornamento costante dei dati richiesti secondo le tempistiche approvate nel PTPCT</p>	3%	1,5
Carta dei servizi	Trasparenza e integrità - Accessibilità e qualità dei servizi, i cui obiettivi, in via generale, sono collegati all'attuazione dei livelli di trasparenza e qualità dei servizi. Prevede una pluralità di obiettivi, finalizzati all'incremento degli strumenti di accesso ai servizi, al miglioramento della qualità degli stessi, all'ottimizzazione degli adempimenti in materia di trasparenza.	Predisposizione della Carta dei Servizi del comune di Santi Cosma e Damiano (la carta dei servizi dovrà contenere l'indicazione del responsabile del procedimento e la relativa tempistica di evasione, ecc)	3%	3,0
Totale risultato raggiunto			25,00	19,5

Occorre tener conto che gli obiettivi gestionali collegati ai quattro macro-obiettivi evidenziati richiedono lo stesso apporto da parte dei diversi Servizi – di cui si tiene conto nell'ambito del suddetto Piano degli Obiettivi.

6. 2. Gli obiettivi assegnati al segretario generale per l'anno 2024³

In questo paragrafo sono elencati gli obiettivi assegnati al segretario generale, seguendo l'articolazione per programmi.

Per ciascun obiettivo vengono indicati:

- la denominazione dell'obiettivo;
- l'indicatore di risultato atteso 2024;
- il responsabile della realizzazione dell'obiettivo;
- il peso individuato, nell'ambito della percentuale di ponderazione del 40% attribuita all'elemento di valutazione degli obiettivi individuali.

La misurazione e valutazione della *performance* del personale dirigente è articolata come segue:

Elementi valutazione	Percentuale
Performance organizzativa di ente (A)	5%
Performance organizzativa di dipartimento/unità di staff (B)	25%
Obiettivi individuali (C)	40%
Comportamenti organizzativi (D)	30%

La retribuzione individuale di risultato del segretario generale è ripartita, quindi, in quattro quote:

- [A] legata al conseguimento degli obiettivi con un peso pari al 5%
- [B] legata al conseguimento degli obiettivi con un peso pari al 25%
- [C] legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [D] legata alla disponibilità e valutata per il 30%

Valutazione complessiva del conseguimento degli obiettivi dei dirigenti e delle posizioni organizzative:

[A] sommatoria raggiungimento obiettivi ente	_____ x 5% = _____ %
[B] sommatoria raggiungimento obiettivi organizzativi	_____ x 25% = _____ %
[C] sommatoria raggiungimento obiettivi individuali	_____ x 40% = _____ %
[D] sommatoria raggiungimento obiettivi comportamenti organizzativi	_____ x 30% = _____ %

Si propone, quindi l'indennità di risultato nella misura del:

$$[A] \text{_____} + [B] \text{_____} + [C] \text{_____} + [D] \text{_____} = \text{_____} \%$$

³ Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo). Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dalla Giunta Comunale, come espressi nei documenti programmatici.

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata. Il valutatore ed il dirigente possono negoziare anche pesi differenziati dei singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

Valutazione Obiettivi individuali Avv. Franca Sparagna anno 2024

n. obiettivo	Peso su base 40	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato	Risultato anno 2024
1	8	Approvazione nuovo Regolamento unico per l'accesso all'impiego del Comune di Santi Cosma e Damiano	Entro il 30/09/2024	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla relazione presentata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna, Protocollo Partenza N. 332/2025 del 10-01-2025, si evince che: Il Regolamento è stato trasmesso via mail all'Ufficio Segreteria in data 7 ottobre 2024 e approvato dalla giunta comunale con DGC nr.70/2024. Ciò premesso, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 8%)
2	8	Piano formativo 2024	Entro il 30/04/2024	Dalla relazione presentata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna, Protocollo Partenza N. 332/2025 del 10-01-2025, si evince che: Il Piano è stato trasmesso via mail all'Ufficio Segreteria in data 14 marzo 2024 e approvato dalla giunta comunale con DGC nr.70/2024. Ciò premesso, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 8%)
3	8	Approvazione Nuovo Piano Welfare Aziendale	Entro il 30/10/2024	Dalla relazione presentata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna, Protocollo Partenza N. 332/2025 del 10-01-2025, si evince che: Il Piano è stato trasmesso via pec al Comune in data 1° ottobre 2024. Ciò premesso, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 8%)
4	8	Aggiornamento Codice di Comportamento	Entro il 31/12/2024	Dalla relazione presentata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna, Protocollo Partenza N. 332/2025 del 10-01-2025, si evince che: Il Codice di Comportamento è stato approvato dalla Giunta Comunale con DGC n. 123 del 6 novembre 2024. Ciò premesso, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 8%)
5	8	Approvazione del Regolamento per le pari opportunità	Entro il 31/12/2024	Dalla relazione presentata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna, Protocollo Partenza N. 332/2025 del 10-01-2025, si evince che: Il Regolamento per le pari opportunità è stato trasmesso in data 3 gennaio 2025 all'Ufficio Segreteria. Ciò premesso, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 8%)
TOTALE	40	Risultato complessivo raggiunto		40%

Riferimento Tabella 12 del Sistema
La qualità del contributo del Segretario Generale nel Comune di Santi Cosma e Damiano
VALUTAZIONE ANNO 2024⁴

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate				
AREA		Descrizione	Peso	Valutazione
FUNZIONI ISTITUZIONALI (Punti totali 10)		Assistenza giuridico-amministrativa dell'Ente ed ai suoi organi	5	5
		Supervisione e verifica provvedimenti di Consiglio e Giunta	5	5
FUNZIONI PROFESSIONALI INTEGRATIVE (Punti totali 4)		Aggiornamento e ricerca normativa sui temi portanti dell'Amministrazione	4	4
COMPORTAMENTO PROFESSIONALE (Punti totali 16)	Area cognitiva	Soluzione dei problemi	1,5	1,5
		Visione strategica	1,5	1,5
		Pensiero sistemico	1	1
	Area manageriale	Gestione dei processi	1	1
		Sviluppo dei collaboratori	1,5	1,5
		Guida di gruppo	1	1
		Promozione del cambiamento	4	4
	Area realizzativa	Decisione responsabile	1,5	1,5
		Orientamento al risultato	2	2
	Area relazionale	Gestione delle relazioni interne ed esterne	1	1
TOTALE PUNTEGGIO			30	30

IL SINDACO
Dott. Franco Taddeo

IL RESPONSABILE
Dott.ssa Franca SPARAGNA

⁴ A tal proposito, si rinvia all'Allegato 2.

6. 3. Gli obiettivi assegnati al personale delle posizioni organizzative per l'anno 2024⁵

In questo paragrafo sono elencati gli obiettivi assegnati al personale responsabile di PO per l'anno 2024, seguendo l'articolazione per programmi.

Per ciascun obiettivo vengono indicati:

- la denominazione dell'obiettivo;
- l'indicatore di risultato atteso 2024;
- il responsabile della realizzazione dell'obiettivo;
- il peso individuato, nell'ambito della percentuale di ponderazione del 40% attribuita all'elemento di valutazione degli obiettivi individuali.

La misurazione e valutazione della *performance* del personale dirigente è articolata come segue:

Elementi valutazione	Percentuale
Performance organizzativa di ente (A)	5%
Performance organizzativa di dipartimento/unità di staff (B)	25%
Obiettivi individuali (C)	40%
Competenze professionali e comportamenti organizzativi (D)	30%

La retribuzione individuale di risultato del dirigente e delle posizioni organizzative è ripartita, quindi, in quattro quote:

- **[A]** legata al conseguimento degli obiettivi con un peso pari al 5%
- **[B]** legata al conseguimento degli obiettivi con un peso pari al 25%
- **[C]** legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- **[D]** legata alla disponibilità e valutata per il 30%

Valutazione complessiva del conseguimento degli obiettivi dei dirigenti e delle posizioni organizzative:

[A] sommatoria raggiungimento obiettivi ente _____ x 5% = _____ %

[B] sommatoria raggiungimento obiettivi organizzativi _____ x 25% = _____ %

[C] sommatoria raggiungimento obiettivi individuali _____ x 40% = _____ %

[D] sommatoria raggiungimento obiettivi comportamenti organizzativi _____ x 30% = _____ %

Si propone, quindi l'indennità di risultato nella misura del:

[A] _____ + **[B]** _____ + **[C]** _____ + **[D]** _____ = _____ %

⁵ Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo). Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dalla Giunta Comunale, come espressi nei documenti programmatici.

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata. Il valutatore ed il dirigente possono negoziare anche pesi differenziati dei singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

Valutazione Obiettivi individuali Geometra Udesto Andreoli anno 2024

n. obiettivo	Peso su base 40	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato 2024	Risultato anno 2024
1	8	Inizio lavori per la realizzazione dell'Asilo Nido Comunale in località Via Ex-Ferrovia (fondi PNRR) previa conclusione della conferenza dei servizi	Entro il 31/03/2024	Obiettivo parzialmente raggiunto Dalla relazione ricevuta via pec, in data 24 aprile 2025, dal Geometra Udesto Andreoli si evince che: <i>"il verbale di consegna lavori è stato redatto in contraddittorio in data 30/11/2023 (allegato) conferenza di servizi conclusa 26/03/2025"</i> . Ciò premesso, l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 6%).
2	6	Stipula contratto di appalto per i lavori di realizzazione del Centro Consulenza Servizi Sociali-Culturali-Assistenza Anziani ed Accoglienza immigrati presso l'edificio comunale sito in località Cerri Aprano	Entro 15/04/2024	Obiettivo parzialmente raggiunto Dalla relazione ricevuta via pec, in data 24 aprile 2025, dal Geometra Udesto Andreoli si evince che: <i>"il contratto è stato stipulato in data 03/05/2024"</i> . Ciò premesso, l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 5%).
3	8	Conclusione monitoraggio fatture insolute anni pregressi e avvio trattative per un accordo transattivo con le società creditrici per la definizione dei debiti pregressi (Società HERA, CIP Lombardi, E-Distribuzione, Acqualatina ecc.)	Entro il 31/03/2024	Obiettivo raggiunto Dalla relazione ricevuta via pec, in data 24 aprile 2025, dal Geometra Udesto Andreoli si evince che: <i>"consegnati file avvocatura il 15/03/2024"</i> . Ciò premesso, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 8%).
4	6	Avvio lavori di costruzione loculi presso il Cimitero Comunale Arole	Entro il 30/04/2024	Obiettivo parzialmente raggiunto Dalla relazione ricevuta via pec, in data 24 aprile 2025, dal Geometra Udesto Andreoli si evince che: <i>verbale di consegna lavori sottoscritto in contraddittorio in data 02/09/2024</i> . Ciò premesso, l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 4%).
5	12	Fine lavori e riconsegna strutture all'istituzione scolastica delle seguenti strutture: 1-Scuola dell'infanzia Pilone (entro il 31/08/2024 peso 1/3); Scuola Primaria San Lorenzo (entro il 30/11/2024 peso 1/3); Scuola dell'infanzia San Lorenzo (entro il 30/12/2024 peso 1/3);	Entro: - Scuola dell'infanzia Pilone (31/08/2024); - Scuola Primaria San Lorenzo (30/11/2024); - Scuola dell'infanzia San Lorenzo (30/12/2024)	Obiettivo non raggiunto Dalla relazione ricevuta via pec, in data 24 aprile 2025, dal Geometra Udesto Andreoli si evince che: - 31/08/2024 scuola Infanzia Pilone – peso 1/3 – non raggiunto; - 30/11/2024 scuola Primaria San Lorenzo – peso 1/3 – non raggiunto ma con tempi rientranti nel cronoprogramma approvato e vigente; - 30/12/2024 scuola infanzia San Lorenzo – peso 1/3 – non raggiunto ma con tempi rientranti nel cronoprogramma approvato e vigente. Ciò premesso, l'obiettivo non è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 0%).
TOTALE	40	Risultato complessivo raggiunto		23%

IL SINDACO
Dott. Franco Taddeo

IL RESPONSABILE
Geometra Udesto Andreoli

16

COMUNE DI SAN TI COSMA E DAMIANO
Protocollo Arrivo N. 8360/2025 del 07-07-2025
Doc. Principale - Copia Del Documento Firmato Digitalmente

Riferimento Tabella 14 del Sistema

I comportamenti organizzativi dei titolari di incarico di EQ (già P.O.) /alta professionalità nel Comune di Santi Cosma e Damiano
VALUTAZIONE ANNO 2024

17

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate				
AREA		Descrizione	Peso	Valutaizione
FUNZIONI PROFESSIONALI INTEGRATIVE (Punti totali 4)		Grado di contestazione di qualsiasi genere avverso gli atti adottati – applicazione corretta conoscenze tecniche necessarie	2	2
		Aggiornamento delle conoscenze professionali	2	2
COMPORTAMENTO PROFESSIONALE (Punti totali 26)	Area cognitiva	Soluzione dei problemi	3	3
		Visione strategica	1,5	1,5
		Pensiero sistemico	1	1
	Area manageriale	Gestione dei processi e delle risorse assegnate	3	3
		Capacità di valutazione del personale sottoposto	5	5
		Sviluppo dei collaboratori	1	1
		Guida di gruppo	1	1
		Promozione del cambiamento	1,5	1,5
	Area realizzativa	Riscontro pec e direttive del Sindaco e del Segretario Generale.	2	2
		Decisione responsabile	3	3
		Orientamento al risultato, miglioramento servizi e soddisfazione dell'utenza	2	2
	Area relazionale	Gestione delle relazioni interne ed esterne e capacità di prevenire conflitti	2	2
TOTALE PUNTEGGIO - UDESTO ANDREOLI			30	30

A tal proposito, si rinvia all'Allegato 2.

Valutazione Obiettivi individuali Dott. Walter Gagliardi anno 2024

n. obiettivo	Peso su base 40	Descrizione obiettivo	Target di risultato 2024	Risultato anno 2024
1	8	Transizione al digitale – Finanziamento su avviso pubblico misura 1.4.1 - ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - € 155.234 – Completamento attività	25/04/2024	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla relazione presentata dal Dott. Walter Gagliardi, via mail in data 9 aprile 2025, si evince che: “Si documenta come di seguito: - Corrispondenza mail datata 19 aprile 2024 intercorsa con il gestore del sito dalla quale risulta che le attività di aggiornamento del sito rispetto agli obiettivi da raggiungere in riferimento al bando alla data del 19 aprile 2024 risultano tutte correttamente eseguite (All. 1A); - Screenshot della pagina del portale “P.A Digitale 2026” relativa alla misura di che trattasi dalla quale si evince che il finanziamento è stato successivamente liquidato (All. 1B)”. Ciò premesso, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 8%)
2	8	Nuovo sistema di pesatura delle posizioni organizzative e nomina dei titolari – Adeguamento al nuovo CCNL comparto funzioni locali firmato il 16/11/2022	30/12/2024 ⁶	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla relazione presentata dal Dott. Walter Gagliardi, via mail in data 9 aprile 2025, si evince che: “Si documenta come di seguito: Deliberazione n. 139 del 06/12/2024 avente ad oggetto “Approvazione nuovo regolamento per la gestione della pagina facebook del Comune” consultabile sul sito istituzionale al seguente link https://www.comune.santicosmaedamiano.it/it-it/amministrazione/regolamenti/reg-dett/regolamento-dell-utilizzo-delle-pagine-facebook-instagram-ed-in-generale-dei-social-network-e-o-29593-1-8401719aa2aa27634c3ea86ae719274e .” Ciò premesso, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 8%)
3	8	Approvazione nuovo regolamento per le progressioni economiche all'interno delle aree (ex PEO) in conformità al nuovo CCNL comparto funzioni locali firmato il 16/11/2022	30/06/2024	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla relazione presentata dal Dott. Walter Gagliardi, via mail in data 9 aprile 2025, si evince che: “Si documenta come di seguito: Deliberazione n. 48 del 24/04/2024 avente ad oggetto “Approvazione nuovo regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree”, consultabile sul sito istituzionale al seguente link https://www.comune.santicosmaedamiano.it/it-it/amministrazione/regolamenti/reg-dett/regolamento-delle-procedure-e-criteri-per-le-progressioni-economiche-all-interno-delle-aree-in-28316-1-d209e0bd76fdb2c7420c4c033a576 .”. Ciò premesso, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 8%)
4	8	Elaborazione di una proposta per l'attivazione di collegamenti WI-FI gratis nelle piazze cittadine (Entro il 30/11/2024 - peso 1/4) – Programmazione e coordinamento di tutti i settori per la revisione generale del sito istituzionale (Entro il 30/09/2024 - peso 1/4) – Proposta di ottimizzazione dei servizi audio/video/luci/internet presso l'auditorium della Medaglia D'Oro mediante utilizzo delle economie sull'avviso pubblico 1.4.1 PNRR (Entro il 31/12/2024 - peso 1/4) – Proposta di digitalizzazione del servizio Cimitero Arole, sia per la gestione sia per la fruizione dei servizi da parte dei cittadini (Entro il 30/11/2024 - peso 1/4)	30/11/2024 30/09/2024 31/12/2024 30/11/2024	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla relazione presentata dal Dott. Walter Gagliardi, via mail in data 9 aprile 2025, si evince che: “- (Transizione al digitale – Candidatura avviso pubblico Misura 1.4.4 - Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC) - Comuni -luglio 2024-) Peso 4/40 – scadenza 30/11/2024); Obiettivo raggiunto come di seguito documentato: Screenshot estratto dalla piattaforma P.A Digitale 2026 dalla quale si evince lo stato di attuazione del progetto (All. 4.1A) - (Transizione al digitale – Contrattualizzazione avviso pubblico Misura 1.2 - Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud - acquisto di 14 servizi - Peso 6/40 – scadenza 31/12/2024). Obiettivo raggiunto come di seguito documentato: ✓ Contratto sottoscritto sulla piattaforma del MEPA in data 24/12/2024 relativo ai servizi oggetto dell'avviso pubblico PNRR misura 1.2 (All. 4.2A); ✓ Screenshot estratto dalla piattaforma P.A Digitale 2026 dalla quale si evince lo stato di attuazione del progetto (All. 4.2B)” Ciò premesso, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 8%)
5	8	Proposta di adozione del Piano triennale per l'informatica	31/12/2024 ⁷	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla relazione presentata dal Dott. Walter Gagliardi, via mail in data 9 aprile 2025, si evince che: “Con determinazione n. 1054 del 31/12/2024, all'esito dell'esperimento dell'istituto della mobilità interna, si è provveduto al trasferimento del dipendente Di Viccaro Gianfranco dal primo settore (profilo di provenienza Agente di Polizia Locale) al terzo settore con profilo di “Istruttore tecnico – Servizio ambiente”. Si documenta con la produzione di tutti gli atti adottati per l'esperimento e la successiva applicazione della mobilità interna, consultabili sul sito istituzionale del Comune al seguente link https://www.comune.santicosmaedamiano.it/it-it/amministrazione-trasparente/bandi-di-concorso/2024/avviso-di-mobilita-interna-volontaria-mediante-cambio-di-profilo-professionale-per-la-43334-1-1441e33a8f5f6de44d7c4733efd83870 ”. Ciò premesso, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 8%)
Totale	40	Risultato complessivo raggiunto		40,00%

 IL SINDACO
 Dott. Franco Taddeo

 IL RESPONSABILE
 Gagliardi Walter

⁶ La scadenza dei predetti obiettivi è stata spostata al 31/12/2025 con nota Protocollo Partenza N. 8493/2024 del 28-06-2024 e Prot. n°14748 del 6 novembre 2024.

⁷ La scadenza dei predetti obiettivi è stata spostata al 31/12/2025 con nota Protocollo Partenza N. 8493/2024 del 28-06-2024 e Prot. n°14748 del 6 novembre 2024.

**I comportamenti organizzativi dei titolari di incarico di EQ (già P.O.) /alta professionalità nel Comune di Santi Cosma e Damiano
VALUTAZIONE ANNO 2024**

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate				
AREA		Descrizione	Peso	Valutazione
FUNZIONI PROFESSIONALI INTEGRATIVE (Punti totali 4)		Grado di contestazione di qualsiasi genere avverso gli atti adottati – applicazione corretta conoscenze tecniche necessarie	2	2
		Aggiornamento delle conoscenze professionali	2	2
COMPORTAMENTO PROFESSIONALE (Punti totali 26)	Area cognitiva	Soluzione dei problemi	3	3
		Visione strategica	1,5	1,5
		Pensiero sistemico	1	1
	Area manageriale	Gestione dei processi e delle risorse assegnate	3	3
		Capacità di valutazione del personale sottoposto	5	5
		Sviluppo dei collaboratori	1	1
		Guida di gruppo	1	1
		Promozione del cambiamento	1,5	1,5
	Area realizzativa	Riscontro pec e direttive del Sindaco e del Segretario Generale.	2	2
		Decisione responsabile	3	3
		Orientamento al risultato, miglioramento servizi e soddisfazione dell'utenza	2	2
	Area relazionale	Gestione delle relazioni interne ed esterne e capacità di prevenire conflitti	2	2
TOTALE PUNTEGGIO - GAGLIARDI WALTER			30	30

A tal proposito, si rinvia all'Allegato 2.

Valutazione Obiettivi individuali Dott.ssa Di Stefano Anna Maria anno 2024

n. obiettivo	Peso su base 40	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato 2024	Risultato anno 2024
1	8	Predisposizione ed emissione solleciti TARI annualità 2019 (entro il 31/07/2024 – peso 4/8) - Trasmissione modelli di pagamento Canone unico di pubblicità anno 2024 (entro il 25/03/2024 – peso 4/8)	Entro il 30/11/2024 ⁸ 25/03/2024	<p>Obiettivo raggiunto al 100%</p> <p>Dalla relazione ricevuta via pec, in data 24 aprile 2025, dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria si evince che:</p> <p>“La legge 27 dicembre 2019, n. 160, all’articolo 1, commi da 816 a 845 disciplina i criteri di applicazione del canone patrimoniale di concessione, autorizzazione o esposizione pubblicitaria, nonché il canone di concessione per l’occupazione delle aree e degli spazi appartenenti al demanio o al patrimonio indisponibile, destinati a mercati realizzati anche in strutture attrezzate. Il suddetto Canone sostituisce la Tassa per l’occupazione di spazi ed aree pubbliche, l’imposta comunale sulla pubblicità e del diritto sulle pubbliche affissioni;</p> <p>Nel sistema operativo Urbi Smart è stato implementato il modulo Canone Unico - esposizione Pubblicitaria. Pur essendo un pagamento in autoliquidazione, l’ufficio ha elaborato e generato, per l’anno 2024, l’avviso di pagamento (contenente il dettaglio di tutte le insegne pubblicitarie in possesso del titolare), allegato il modello di pagamento pagopa, ed inviato ad ogni titolare di esposizione pubblicitaria.</p> <p>L’obiettivo è stato raggiunto come peraltro dimostrato anche dalla documentazione estrapolata dal sistema operativo Urbi Smart ed allegata alla presente comunicazione. Dall’attività di accertamento riguardo la congruità dei versamenti relativi alla Tassa Rifiuti (TARI) con riferimento all’anno d’imposta 2019, sono scaturiti diversi avvisi di omesso/ parziale versamento;</p> <p>L’ufficio ha elaborato e generato, per l’anno 2019, l’avviso di pagamento (contenente il dettaglio delle unità immobiliari occupate, i mq, i componenti il nucleo familiare, la tariffa al mq, ecc. ecc.), allegato il modello di pagamento, ed inviato ad ogni occupante, tramite raccomandata AR di Poste Italiane. L’obiettivo è stato raggiunto come peraltro dimostrato dalla documentazione estrapolata dal sistema operativo Urbi Smart ed allegata alla presente comunicazione”. Ciò premesso, l’obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 8%)</p>
2	8	Predisposizione richiesta di contributo alla Regione Lazio o altro Ente per la realizzazione di un progetto culturale/turistico nel periodo estivo o natalizio	Entro il 31/12/2024	<p>Obiettivo raggiunto al 100%</p> <p>Dalla relazione ricevuta via pec, in data 24 aprile 2025, dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria si evince che:</p> <p>“L’Amministrazione comunale da anni realizza iniziative finalizzate alla valorizzazione culturale, sociale e turistica del territorio comunale. Vista la determinazione dirigenziale nr.0848/ 24 del 25-11-2024 con la quale viene pubblicato l’Avviso pubblico dedicato ai Comuni del Lazio, per le iniziative culturali, sociali e turistiche nel territorio della Regione Lazio- Annualità 2024, allegata; Visto il paragrafo 5 “Modalità e termine di presentazione delle domande” dell’Avviso pubblico dedicato ai Comuni del Lazio di cui alla predetta determinazione che stabilisce che la domanda deve essere inviata, pena l’esclusione, a partire dal 26 novembre 2024 ore 12:00 ed entro e non oltre il giorno 02 dicembre 2024, ore 12:00; Ritenuto considerevole per l’Ente, partecipare all’Avviso pubblico di cui alla succitata determinazione; L’amministrazione comunale, nei termini stabiliti dal presente avviso, ha provveduto ad inoltrare l’intera documentazione, esclusivamente per via telematica tramite il sistema disponibile al seguente link: https://webapp.regione.lazio.it/comuni7/</p> <p>La domanda di partecipazione e relativo “Allegato 2” è stata acquisita ed identificata da parte della Regione Lazio con codice LFFSK86EG51E8T, che si allega.”. Ciò premesso, l’obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 8%)</p>
3	8	Modifica/aggiornamento regolamento delle entrate	Entro 30/09/2024 ⁹	<p>Obiettivo raggiunto al 100%</p> <p>“Dalla relazione ricevuta via pec, in data 24 aprile 2025, dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria si evince che:</p> <p>“Richiamato il “Regolamento Generale delle Entrate Comunali”, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 23/2019; Viste le dilazioni di pagamento riportate nel suddetto regolamento; Ritenuto necessario, al fine di rendere il più agevole possibile, per i contribuenti morosi, il pagamento dei propri carichi pendenti, procedere ad una modifica/aggiornamento dello stesso regolamento con la sostituzione integrale dell’art. 16 – “Dilazioni di Pagamento” ed anche l’introduzione di un nuovo articolo, art. 16 bis – “Riscossione Coattiva delle Entrate Comunali”; L’Amministrazione comunale con delibera di Consiglio Comunale n. 27 del 30/09/2024, ha approvato il “Regolamento generale delle Entrate Comunali”, modificato, che si allega. Il suddetto regolamento è stato pubblicato sul sito del Comune di Santi Cosma e Damiano, Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali – Regolamenti.” L’obiettivo è stato raggiunto come peraltro dimostrato anche dalla documentazione allegata alla presente comunicazione. Ciò premesso, l’obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 8%)</p>
4	8	Richiesta mutuo CDP per acquisto scuola località Grunnuovo	Entro il 31/07/2024	<p>Obiettivo raggiunto al 100%</p> <p>Dalla relazione ricevuta via pec, in data 24 aprile 2025, dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria si evince che:</p> <p>“L’Amministrazione comunale con delibera di Consiglio Comunale n. 9 del 17/05/2024, ha espresso la volontà di acquistare a corpo l’immobile di proprietà del Comune di Castelforte distinto in catasto Santi Cosma e Damiano al foglio 61, particella 1201, sub 3, comprensivo di ogni accessorio, dipendenza e pertinenza, con destinazione scuola materna in località Grunnuovo. Alla spesa si farà fronte con un mutuo</p>

⁸ La scadenza dei predetti obiettivi è stata spostata al 30/11/2024 e 30/09/2024 con nota Protocollo Partenza N. 9575/2024 del 23-07-2024 e Prot. n°14481 del 31 ottobre 2024.

⁹ La scadenza dei predetti obiettivi è stata spostata al 30/11/2024 e 30/09/2024 con nota Protocollo Partenza N. 9575/2024 del 23-07-2024 e Prot. n°14481 del 31 ottobre 2024.

				<p>presso la Cassa Depositi e Prestiti per € 169.689,64. Si è provveduto ad inoltrare alla CDP il modello EP001 "Modello di domanda di prestito ordinario per acquisto beni immobili", allegato. Nel contempo la sottoscritta ha provveduto a caricare, direttamente con la procedura online della CDP, i documenti richiesti, nello specifico: salvaguardia equilibri 2023, prospetto del risultato di amministrazione del rendiconto 2023, DGM impignorabilità somme II semestre 2024, CUP, determina a contrarre, parametri deficitari, perizia di stima sull'immobile, spese accessorie, attestazione disavanzo, informazioni sull'indebitamento. In data 24 luglio 2024 è stato sottoscritto e trasmesso il contratto di prestito tra il comune di Santi Cosma e Damiano e la CDP, allegato. Nella medesima giornata (24/07/2024) si è provveduto a notificare alla Banca di Credito Cooperativo di Roma la delegazione di pagamento ed inviare la stessa, con raccomandata ricevuta ritorno, come richiesto dalla CDP, giusta comunicazione prot. n. 9603/2024, allegata. L'obiettivo è stato raggiunto come peraltro dimostrato anche dalla documentazione allegata alla presente comunicazione". Ciò premesso, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 8%)</p>
5	8	<p>Misure per la riduzione del fondo garanzia debiti commerciali - Monitoraggio straordinario delle fatture insolute al 31/12/2023 di tutti i settori comunali. Estrapolazione elenco per settore con tutti i dati rilevanti. Acquisizione delle motivazioni dell'insoluto da tutti i responsabili. Proposta all'amministrazione per la definizione di eventuali situazioni critiche che emergeranno</p>	Entro il 31/12/2024	<p>Obiettivo raggiunto al 100%</p> <p>Dalla relazione ricevuta via pec, in data 24 aprile 2025, dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria si evince che: "Nel corso dell'anno 2024 si è provveduto a fare un'estrazione di tutte le fatture passive non pagate, ad organizzarle in file excel distintamente per ciascun responsabile e ad inviare solleciti agli stessi con richiesta di provvedere a quanto di competenza al fine di bonificare le relative posizioni sia nella procedura gestionale delle fatture elettroniche sia in piattaforma informatica delle fatture elettroniche (PCC - Sistema di Interscambio - SdI). All'esito delle misure poste in essere e delle diverse sollecitazioni inviate, dopo aver avuto i riscontri dai relativi responsabili, preso atto dello stock di fatture insolute, per lo più relative a forniture di energia luce e gas (vedi allegato n. 1), in accordo con i relativi responsabili, sono state reperite le risorse necessarie per onorare tutte le fatture ancora insolute nell'ambito del bilancio triennale 2024/2026 (vedi allegate variazioni al bilancio). Sono stati fatti accordi con i vari fornitori anche con dilazione di pagamento fino al 2026.</p> <p>L'obiettivo è stato raggiunto. A dimostrazione si allegano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le comunicazioni ed i solleciti inviati ai vari responsabili; - Le delibere di variazione al bilancio finalizzate a reperire le risorse per poter pagare le fatture insolute; - Il prospetto riportante lo stock del debito, distintamente per settore, con evidenziazione delle motivazioni dagli stessi addotte in merito al mancato pagamento delle fatture." <p>Ciò premesso, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2024 e peso sulla performance complessiva 8%)</p>
TOTALE	40	Risultato complessivo raggiunto		40%

IL SINDACO
Dott. Franco Taddeo

IL RESPONSABILE
Dott.ssa Di Stefano Anna Maria

Riferimento Tabella 14 del Sistema

I comportamenti organizzativi dei titolari di incarico di EQ (già P.O.) /alta professionalità nel Comune di Santi Cosma e Damiano

VALUTAZIONE ANNO 2024

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate				
AREA		Descrizione	Peso	Valutazione
FUNZIONI PROFESSIONALI INTEGRATIVE (Punti totali 4)		Grado di contestazione di qualsiasi genere avverso gli atti adottati – applicazione corretta conoscenze tecniche necessarie	2	2
		Aggiornamento delle conoscenze professionali	2	2
COMPORTAMENTO PROFESSIONALE (Punti totali 26)	Area cognitiva	Soluzione dei problemi	3	3
		Visione strategica	1,5	1,5
		Pensiero sistemico	1	1
	Area manageriale	Gestione dei processi e delle risorse assegnate	3	3
		Capacità di valutazione del personale sottoposto	5	5
		Sviluppo dei collaboratori	1	1
		Guida di gruppo	1	1
		Promozione del cambiamento	1,5	1,5
	Area realizzativa	Riscontro pec e direttive del Sindaco e del Segretario Generale.	2	2
		Decisione responsabile	3	3
		Orientamento al risultato, miglioramento servizi e soddisfazione dell'utenza	2	2
	Area relazionale	Gestione delle relazioni interne ed esterne e capacità di prevenire conflitti	2	2
TOTALE PUNTEGGIO - DI STEFANO ANNA MARIA			30	30

A tal proposito, si rinvia all'Allegato 2.

**APPLICAZIONE DELLE PENALITÀ PER RITARDI NEI PAGAMENTI DELLE FATTURE COMMERCIALI
E PER VARIAZIONI IN AUMENTO DELLO STOCK DEL DEBITO
DA APPLICARE IN SEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2024**
Riferimento All. 1 alla DGM 98 del 11/08/2023

TEMPI DI PAGAMENTO - PENALITÀ¹⁰

Di seguito si riportano in tabella i tempi medi di pagamento delle fatture registrati nell'anno oggetto di valutazione della performance (Anno 2024), come risultante dai dati in PCC e la relativa determinazione delle penalità da applicare ai dipendenti per ciascun settore e per ciascun codice di fatturazione elettronica

Penalità da applicare in sede di liquidazione della performance per ritardi nei pagamenti delle fatture									
		Primo settore Cod. GY9GQ8		Secondo settore Cod. UF0UWQ		Terzo settore Cod. GKE3KB		Servizio Polizia Locale Cod. 1JAOTP	
Tempo medio pagamento fatture	Misura % della penalità	Tempo medio	Penalità	Tempo medio	Penalità	Tempo medio	Penalità	Tempo medio	Penalità
fino a 30 giorni dalla data	0	26,77	0	21,71	0				
da 31 a 35 giorni	5								
da 36 a 40 giorni	10								
da 41 a 45 giorni	15								
da 46 a 50 giorni	20							48,32	20
da 51 a 55 giorni	25								
superiore a 56 g.	30					83,26	30		

La decurtazione risultante per ciascun settore e per ciascun servizio va applicata a tutti i dipendenti assegnati al settore/servizio

Le penalità non si applicano nel caso in cui il dipendente giustifica tempestivamente (entro il termine di scadenza dei tempi) con adduzione di cause a lui non imputabili il ritardo e la giustificazione è avallata dall'organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile.

L'indicatore inserito nella colonna "tempo medio" indica il tempo medio di pagamento delle fatture.

¹⁰ A tal proposito, si rinvia all'Allegato 3.

AUMENTO DEL DEBITO - PENALITÀ

Di seguito si riporta in tabella la variazione dello stock del debito commerciale calcolato mediante raffronto dei dati in PCC all'inizio ed alla fine dell'anno oggetto di valutazione della performance (Anno 2024), e la relativa determinazione delle penalità da applicare ai dipendenti per ciascun settore e per ciascun codice di fatturazione elettronica

Penalità da applicare in sede di liquidazione della performance per aumento dello stock del debito									
		Primo settore Cod. GY9GQ8		Secondo settore Cod. UF0UWQ		Terzo settore Cod. GKE3KB		Servizio Polizia Locale Cod. 1JAOTP	
Variazione stock del debito	Misura % della penalità	Risultato	Penalità	Risultato	Penalità	Risultato	Penalità	Risultato	Penalità
Invarianza o riduzione	0	Debito da PCC 2024 pari a zero (elaborazione 01/03/2025)	0,00%	Debito da PCC 2024 pari a zero (elaborazione 01/03/2025)	0,00%			Debito da PCC 2024 pari a zero (elaborazione 01/03/2025)	0,00%
Aumento fino al 5%	5								
Aumento fino al 10%	10								
Aumento fino al 15%	15								
Aumento fino al 20%	20								
Aumento fino al 25%	25								
Aumento oltre il 25%	30					Debito da PCC 2024 pari a 919.249,01 (elaborazione 01/03/2025)	30,00%		

A tal proposito, si rinvia all'Allegato 3.

La decurtazione risultante per ciascun settore e per ciascun servizio va applicata a tutti i dipendenti assegnati al settore/servizio

Valutazione complessiva del conseguimento degli obiettivi dei dirigenti e del segretario generale del Comune di Santi Cosma e Damiano per l'annualità 2024								
Nome Cognome Dirigente Valutato	Sommatoria raggiungimento obiettivi ente [A]	Sommatoria raggiungimento obiettivi organizzativi [B]	Sommatoria raggiungimento obiettivi individuali [C]	Sommatoria raggiungimento obiettivi comportamenti organizzativi [D]	Quota % di indennità di risultato risultante per l'annualità 2024	Penalità da applicare per sanzioni disciplinari ¹¹	Penalità da applicare per ritardi nei tempi di pagamento delle fatture e/o aumento dello stock del debito ¹²	Quota % di indennità di risultato spettante per l'annualità 2024
Avv. Franca Sparagna	3,50	19,50	40%	30%	93%	0,00%	0,00	93,25%
Dott. Walter Gagliardi	3,50	19,50	40%	30%	93%	0,00%	0,00	93,25%
Dott.ssa Di Stefano Anna Maria	3,50	19,50	40%	30%	93%	0,00%	0,00	93,25%
Geom. Udesto Andreoli	3,50	19,50	23%	30%	76%	0,00%	30	46,00%

¹¹A tal proposito, si rinvia all'Allegato 4, da cui si evince che: che nel corso del 2024 non sono state irrogate sanzioni disciplinari, né sono stati avviati procedimenti disciplinari, nei confronti del personale dipendente del Comune di Santi Cosma e Damiano.

¹²A tal proposito, si rinvia all'Allegato 3, dal quale sono state determinate le misure delle penalità applicate.

7. Processo seguito, le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della *performance*

Per la redazione del Piano degli Obiettivi sono stati coinvolti sinergicamente i dipendenti responsabili di P.O., anche attraverso percorsi mirati alla conoscenza ed alla validità programmatica e gestionale dello stesso.

Il documento finale è frutto di un lavoro minuzioso, analitico e di condivisione che ha assunto quale riferimento principale la qualità dei servizi da erogare.

Il Piano, una volta approvato dalla Giunta comunale, sarà reso accessibile verso l'interno, per la consultazione, a tutto il personale dipendente, anche attraverso sistema di comunicazione intranet.

Il Piano verso l'esterno sarà reso accessibile: mediante **pubblicazione** sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione denominata *Trasparenza, valutazione e merito*, situata nell'home page del sito. Infine, tutti i passaggi/processi, tra cui la **relazione della performance**, saranno pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

7.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

A tal proposito si rinvia al paragrafo 1.5 (*Il processo di programmazione nel Comune di Santi Cosma e Damiano*) e 1.6 (*Il Piano degli Obiettivi 2013 del Comune di Santi Cosma e Damiano*) del presente documento.

7.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria di bilancio

Il presente documento è stato redatto in piena coerenza con la programmazione economico-finanziaria di bilancio.

7.3. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della *performance*

Partecipazione alle finalità dell'Ente

Nel rispetto della separazione fra le funzioni di indirizzo e di gestione dell'Ente, previste dall'ordinamento degli Enti Locali, si sottolinea l'obiettivo di raggiungere una forte integrazione e coerenza fra le scelte di indirizzo operate dall'Amministrazione e le azioni che le funzioni di gestione realizzano.

La capacità di modificare i comportamenti organizzativi ed i risultati complessivi del settore in coerenza con le decisioni degli organi di indirizzo costituiscono uno dei fattori rilevanti di valutazione dei risultati conseguiti.

Qualità dei servizi

La qualità dei servizi resi alla comunità, la partecipazione dei cittadini alla valutazione della qualità dei servizi (*carte dei servizi, customer satisfaction*) e l'adozione di azioni correttive atte ad adeguare i servizi a nuove esigenze e a migliorare la loro qualità, rappresentano gli obiettivi generali coerenti con l'obiettivo della Giunta di coinvolgere l'utente nello sviluppo e nel miglioramento della propria azione di governo.

Integrazione

Il miglioramento dell'integrazione e l'azione congiunta dei responsabili che operano direttamente sulla città rappresentano uno dei fattori organizzativi più importanti.

Motivazione e coinvolgimento collaboratori

La capacità di motivare, coinvolgere, guidare, supportare e sviluppare e valorizzare le professionalità delle persone che l'amministrazione mette a disposizione di ogni responsabile per raggiungere gli obiettivi, mantenendo nello stesso tempo i livelli di efficienza necessari, è ritenuta uno dei fattori rilevanti a garanzia degli esiti positivi dell'azione dell'Ente e della qualità dei suoi risultati.

Flessibilità

La flessibilità e la capacità di identificare ed attuare con tempestività le modifiche o le correzioni organizzative necessarie per adeguare l'azione dei propri settori in relazione ad obiettivi organizzativi generali dell'organizzazione o a nuove esigenze settoriali, è ritenuto un fattore rilevante per mantenere sempre adeguata l'azione amministrativa con i mutamenti richiesti dalla comunità.

Comunicazione

La capacità di informare la comunità e l'organizzazione con efficacia in merito alle azioni del proprio settore e la capacità di sintetizzare le informazioni provenienti dalla comunità e dalla città nelle materie di competenza e trasmetterle alle funzioni di indirizzo è uno degli obiettivi fondamentali di ogni dipendente responsabile titolare di P.O.

Supporto allo sviluppo delle nuove forme di gestione

Partecipare, con i contributi tecnici di competenza, alla definizione e alla costituzione e all'orientamento delle forme di gestione che l'Ente riterrà di realizzare per rendere più efficace ed efficiente la propria azione amministrativa.

La gestione finanziaria dell'Ente è ispirata alle seguenti linee guida:

- 1) Razionalizzazione della spesa dell'attività ordinaria;
- 2) Ottimizzazione dell'Entrata: recupero dei crediti nonché delle risorse trasferite da altri Enti;
- 3) Proposte di intervento di risanamento in presenza di debiti fuori bilancio;
- 4) Assunzione di impegno di spesa definitiva in relazione agli specifici interventi assegnati;
- 5) Pianificazione delle attività e delle risorse necessarie a realizzarle, al fine di eliminare gli avanzi di amministrazione;
- 6) Analisi dei costi e dei benefici dei servizi non caratteristici dell'Ente, al fine di esternalizzare gli stessi
- 7) Espletamento gare relative all'appalto dei servizi in scadenza contrattuale, nell'ottica del contenimento della spesa e della proposizione di soluzioni alternative.



COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO

medaglia d'oro al valor civile

PROVINCIA DI LATINA

SETTORE SERVIZI AL CITTADINO

Tel. 0771 607822

Pec: protocollo@pec.comune.santicosmaedamiano.lt.it

e-mail: segreteria@comune.santicosmaedamiano.lt.it



OGGETTO: Certificazione indicatori attinenti alla gestione finanziaria e del personale del Comune di Santi Cosma e Damiano – anno 2024.

IL RESPONSABILE DEL SECONDO SETTORE

A richiesta del Nucleo Tecnico di Valutazione e Controllo;

Visti gli atti d'Ufficio;

CERTIFICA

La veridicità dell'allegata tabella relativa allo stato di salute dell'Amministrazione ed inerente:

1. Gli indicatori attinenti alla gestione finanziaria del bilancio del Comune di Santi Cosma e Damiano;
2. Gli indicatori attinenti alla gestione del personale del Comune di Santi Cosma e Damiano.

Dalla residenza municipale, li 24/06/2025



IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
Dott.ssa Anna Maria DI STEFANO

Performance organizzativa di ente: stato di salute dell'amministrazione - indicatori attinenti alla gestione finanziaria del bilancio del Comune di Santi Cosma e Damiano					
Indicatore		Target 2024	Peso su base 5%	Risultato anno 2024	Valutazione anno 2024 ²
Rigidità strutturale di bilancio	Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	Inferiore al 50%	0,50%	18,28%	0,50
Situazione di deficit strutturale	Valutazione di esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero Interno	Rispetto di almeno 5 parametri rispetto ai 8 previsti	0,50%	Rispettati 7 su 8	0,50
Esistenza di procedimenti di esecuzione forzata per una percentuale predefinita delle spese correnti	Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	Minore dello 0,5%	0,50%	0,00%	0,50
Tempestività dei pagamenti	Riduzione dei tempi medi di pagamento (fino a raggiungere l'obiettivo 30gg emissione data fattura)	Riduzione dei tempi medi di pagamento del 30% rispetto all'anno precedente (l'obiettivo è comunque raggiunto ove i tempi medi di pagamento sono inferiori a gg 30)	0,25%	Tempi medi pagamento 2023 = 75 2024=71	0,00
Riduzione del debito commerciale	Riduzione dell'ammontare complessivo delle fatture commerciali scadute e non pagate	Ammontare complessivo delle fatture commerciali scadute e non pagate a tutto il 31/12/2024 inferiore del 30% rispetto all'ammontare al 31/12/2023	0,25%	Stock debito 2023=669.151 2024=919.249	0,00
Capacità di pagamento della spesa corrente	Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza che per i residui	Per la competenza maggiore del 60% In conto residui maggiore del 75%	0,50%	71,42%	0,50
Capacità di riscossione delle entrate proprie	Velocità di riscossione delle entrate proprie sia per la competenza che per i residui	Per la competenza maggiore del 60% In conto residui maggiore del 75%	0,50%	46,48%	0,00
Performance organizzativa di ente: stato di salute dell'amministrazione - indicatori attinenti alla gestione del personale del Comune di Santi Cosma e Damiano					
Riduzione delle ferie arretrate del personale	Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale al 01.01.2024 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'1.01.2025 inferiore a 1	N° tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2024/N° tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2025 < 1	0,50%	al 1-1-24 1023 - al 1-1-251001	0,50
Spesa del personale calcolata ai sensi del DM 17 marzo 2020 e Circolare Presidenza Consiglio Dei Ministri 13 maggio 2020 inferiore al valore soglia	Spesa del personale ultimo rendiconto (2023) al lordo oneri riflessi e al netto irap/entrate correnti rendiconti 2021-2022-2023 al netto FCDE inferiore al valore soglia di cui al DM 17 marzo 2020 e Circolare Presidenza Consiglio Dei Ministri 13 maggio 2020	Spesa personale complessiva inferiore a valore soglia per fascia demografica pari al 26,90%	0,50%	15,60%	0,50
Totale risultato raggiunto					3,50

- a livello di struttura organizzativa (Performance organizzativa di dipartimento/unità di staff), in relazione alle scelte del macro ambito di misurazione e valutazione *Portafoglio delle attività e dei servizi*, sono stati individuati quattro macro obiettivi come evidenziati nella Tabella successiva:



Performance organizzativa di Servizio / unità di staff

² Come da nota di attestazione del 24/06/2025 (Cfr. Allegato 1)


Anno 2024

I Trimestre

II Trimestre


III Trimestre

Intero anno

 Comunicazione dello stock dell'anno - Chiusa

Calcolato da PCC - Stock dell'anno

Importo scaduto e non pagato 956.624,23 €	Note di credito -37.375,22 €	Totale importo scaduto e non pagato 919.249,01 €
Tempo medio ponderato di pagamento 71,09 gg.	Tempo medio ponderato di ritardo 41,11 gg.	Importo documenti ricevuti nell'esercizio 4.983.599,95 €

 Aggiornato al 01/03/2025

Opzioni

Allinea stock del debito



IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
Dott.ssa Maria Maria Di Stefano

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate				Valutazione anno 2024
AREA	Descrizione	Peso	SPARAGNA	
FUNZIONI ISTITUZIONALI (Punti totali 10)	Assistenza giuridico-amministrativa dell'Ente ed ai suoi organi	5	5	
	Supervisione e verifica provvedimenti di Consiglio e Giunta	5	5	
FUNZIONI PROFESSIONALI INTEGRATIVE (Punti totali 4)	Aggiornamento e ricerca normativa sui temi portanti dell'Amministrazione	4	4	
COMPORTAMENTO PROFESSIONALE (Punti totali 16)	Soluzione dei problemi	1,5	1,5	
	Visione strategica	1,5	1,5	
	Pensiero sistemico	1	1	
	Gestione dei processi	1	1	
	Sviluppo dei collaboratori	1,5	1,5	
	Guida di gruppo	1	1	
	Promozione del cambiamento	4	4	
	Decisione responsabile	1,5	1,5	
	Orientamento al risultato	2	2	
	Gestione delle relazioni interne ed esterne	1	1	
TOTALE PUNTEGGIO		30	30	

Sent. Comune e Damiano
 di 19/06/25

Il Sindaco
 Franco TADDEO



Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate				Valutazione anno 2024
AREA	Descrizione	Peso	GAGLIARDI	
FUNZIONI PROFESSIONALI INTEGRATIVE (Punti totali 4)	Grado di contestazione di qualsiasi genere avverso gli atti adottati – applicazione corretta conoscenze tecniche necessarie	2	2	
	Aggiornamento delle conoscenze professionali	2	2	
	Soluzione dei problemi	3	3	
	Visione strategica	1,5	1,5	
	Pensiero sistemico	1	1	
	Gestione dei processi e delle risorse assegnate	3	3	
	Capacità di valutazione del personale sottoposto	5	5	
	Sviluppo dei collaboratori	1	1	
	Guida di gruppo	1	1	
	Promozione del cambiamento	1,5	1,5	
COMPORTAMENTO PROFESSIONALE (Punti totali 26)	Riscontro pec e direttive del Sindaco e del Segretario Generale.	2	2	
	Decisione responsabile	3	3	
	Orientamento al risultato, miglioramento servizi e soddisfazione dell'utenza	2	2	
	Gestione delle relazioni interne ed esterne e capacità di prevenire conflitti	2	2	
TOTALE PUNTEGGIO		30	30	

Santi Cosma e Damiano
li 19/06/25



Il Sindaco
 Franco TADDEO

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate				Valutazione anno 2024
AREA	Descrizione	Peso	DI STEFANO	
FUNZIONI PROFESSIONALI INTEGRATIVE (Punti totali 4)	Grado di contestazione di qualsiasi genere avverso gli atti adottati – applicazione corretta conoscenze tecniche necessarie	2	2	
	Aggiornamento delle conoscenze professionali	2	2	
	Soluzione dei problemi	3	3	
	Visione strategica	1,5	1,5	
	Pensiero sistemico	1	1	
	Gestione dei processi e delle risorse assegnate	3	3	
	Capacità di valutazione del personale sottoposto	5	5	
	Sviluppo dei collaboratori	1	1	
	Guida di gruppo	1	1	
	Promozione del cambiamento	1,5	1,5	
COMPORTAMENTO PROFESSIONALE (Punti totali 26)	Riscontro pec e direttive del Sindaco e del Segretario Generale.	2	2	
	Decisione responsabile	3	3	
	Orientamento al risultato, miglioramento servizi e soddisfazione dell'utenza	2	2	
	Gestione delle relazioni interne ed esterne e capacità di prevenire conflitti	2	2	
TOTALE PUNTEGGIO		30	30	

Sent, Comune e Damiano
 l. 19/06/25



Il Sindaco
 Franco TADDEO


Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate				Valutazione anno 2024
AREA	Descrizione	Peso	ANDREOLI	
FUNZIONI PROFESSIONALI INTEGRATIVE (Punti totali 4)	Grado di contestazione di qualsiasi genere avverso gli atti adottati – applicazione corretta conoscenze tecniche necessarie	2	2	
	Aggiornamento delle conoscenze professionali	2	2	
	Soluzione dei problemi	3	3	
	Visione strategica	1,5	1,5	
COMPORTEMENTO PROFESSIONALE (Punti totali 26)	Pensiero sistemico	1	1	
	Gestione dei processi e delle risorse assegnate	3	3	
	Capacità di valutazione del personale sottoposto	5	5	
	Sviluppo dei collaboratori	1	1	
	Guida di gruppo	1	1	
	Promozione del cambiamento	1,5	1,5	
Area realizzativa	Riscontro pec e direttive del Sindaco e del Segretario Generale.	2	2	
	Decisione responsabile	3	3	
	Orientamento al risultato, miglioramento servizi e soddisfazione dell'utenza	2	2	
Area relazionale	Gestione delle relazioni interne ed esterne e capacità di prevenire conflitti	2	2	
TOTALE PUNTEGGIO		30	30	



Il Sindaco
Franco TADDEO

Santi Cosma e Damiano
L. 18/06/25



COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO

medaglia d'oro al valor civile

PROVINCIA DI LATINA

SETTORE SERVIZI AL CITTADINO

Tel. 0771 607822

Pec: protocollo@pec.comune.santicosmaedamiano.lt.it

e-mail: segreteria@comune.santicosmaedamiano.lt.it



OGGETTO: Certificazione tempi medi di pagamento delle fatture anno 2024 e variazione dello stock del debito.

IL RESPONSABILE DEL SECONDO SETTORE

A richiesta del Nucleo Tecnico di Valutazione e Controllo;

Visti gli atti d'Ufficio;

CERTIFICA

1. La veridicità dell'allegato prospetto relativo ai tempi medi di pagamento delle fatture commerciali ricevute dal Comune di Santi Cosma e Damiano, distintamente per settore e per codice di fatturazione, per l'anno 2024, con relative note esplicative;
2. La veridicità dell'allegata tabella relativa alla variazione dello stock del debito commerciale anno 2024, distintamente per settore e per codice di fatturazione, con relative note esplicative.

Dalla residenza municipale, li 24/06/2025



IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
Dott.ssa Ana Maria DI STEFANO

Prospetto tempi medi di pagamento anno 2024

ANNO 2024	PRIMO SETTORE GY9GQ8	SECONDO SETTORE UF0UWQ	TERZO SETTORE GKE3KB	POLIZIA LOCALE 1JAOTP
	RESPONSABILE	RESPONSABILE	RESPONSABILE	RESPONSABILE SERVIZIO
	GAGLIARDI WALTER	DI STEFANO ANNA MARIA	ANDREOLI UDESTO	DI MARCO GIUSEPPE G.
TEMPO MEDIO DI PAGAMENTO (1)	26,77	21,71	83,26	48,32

Misura della penalità relativa ai tempi medi di pagamento	0,00%	0,00%	30,00%	20,00%
---	-------	-------	--------	--------

Misura della penalità relativa alla variazione dello stock del debito	0,00%	0,00%	30,00%	0,00%
---	-------	-------	--------	-------

Prospetto finale delle penalità anno 2024 (media delle penalità dei tempi medi pagamento e della variazione stock)

ANNO 2024	PRIMO SETTORE GY9GQ8	SECONDO SETTORE UF0UWQ	TERZO SETTORE GKE3KB	POLIZIA LOCALE 1JAOTP
	RESPONSABILE	RESPONSABILE	RESPONSABILE	RESPONSABILE
	GAGLIARDI	DI STEFANO	ANDREOLI	DI MARCO
	0,00%	0,00%	30,00%	10,00%

 **CAV. RESPONSABILE**
Dot. sa Anna Maria Di Stefano

VARIAZIONE STOCK DEL DEBITO ANNO 2024

	PRIMO SETTORE	SECONDO SETTORE	TERZO SETTORE	SERVIZIO POLIZIA LOCALE
	GY9GQ8	UF0UWQ	GKE3KB	1JAOTP
STOCK DEL DEBITO AL 31/12/2024 (1)	0,00	0,00	919.249,01	0,00
STOCK DEL DEBITO AL 31/12/2023 (2)	-13.356,67	-6.557,98	669.151,67	795,08
STOCK DEL DEBITO AL 31/12/2023 AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA VARIAZIONE ASSOLUTA NEL CORSO DELL'ANNO(3)	0,00	0,00	669.151,67	795,08
VARIAZIONE ASSOLUTA DELLO STOCK DEL DEBITO	0,00	0,00	250097,34	-795,08
VARIAZIONE PERCENTUALE DELLO STOCK DEL DEBITO	#DIV/0!	#DIV/0!	37,38%	-100,00%
Misura della penalità relativa alla variazione dello stock del debito	0,00%	0,00%	30,00%	0,00%

1	Dati estratti dalla PCC giusto foglio allegato (data elaborazione 01/03/2025)
2	Dati ripresi dalla dichiarazione effettuata alla relazione anno 2023 (estratti dalla PCC giusto foglio allegato -data elaborazione 01/07/2024)
3	Nella variazione dello stock del debito è stato neutralizzato l'importo negativo presente alla data del 31/12/2023 poiché tale importo negativo è relativo alle note di credito presenti a quella data, che non erano state chiuse in PCC. In presenza di importo negativo dello stock esso si deve considerare pari a "zero"



IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
Anna Maria Di Stefano

COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO
Protocollo Arrivo N. 8360/2025 del 07-07-2025
Dett. Principale Copia Del Documento Firmato Digitalmente

Stock relativo all'ente:
Anno stock:
Data elaborazione PCC:

Comune di Santi Cosma e Damiano
2024
01/03/2025 00:00

Denominazione ente	Codice ufficio	Debito calcolato da PCC della sola unità organizzativa	Tempo medio ponderato di pagamento della sola unità organizzativa	Tempo medio ponderato di ritardo della sola unità organizzativa
Comune di Santi Cosma e Damiano Uff_eFatturaPA Settore Servizi al Cittadino Settore Tecnico Comando Polizia Municipale	C_1339	0		
	UFOUWQ	0	21,71	-8,29
	GY9GQ8	0	26,77	-3,15
	GKE3KB	919249,01	83,26	53,26
	1JAOTP	0	48,32	18,32

IL FUNZIONARIO
Dott.ssa Anna Maria Di Stefano



Stock relativo all'ente:
Anno stock:
Data elaborazione PCC:

Comune di Santi Cosma e Damiano
2023
01/07/2024 00:00

Denominazione ente	Codice ufficio	Debito calcolato da PCC della sola unità organizzativa	Tempo medio ponderato di pagamento	Tempo medio ponderato di ritardo
Comune di Santi Cosma e Damiano - Uff_eFatturaPA	UF0UWQ	-6557,98	26	-4
Comune di Santi Cosma e Damiano - Settore Servizi al Cittadino	GY9GQ8	-13356,67	28,12	-1,56
Comune di Santi Cosma e Damiano - Settore Tecnico	GKE3KB	669151,67	91,84	62,18
Comune di Santi Cosma e Damiano - Comando Polizia Municipale	1JAOTP	795,08	34,67	4,68


Dott.ssa Anna Maria Di Stefano

TABELLA PENALITÀ PER RITARDI NEI PAGAMENTI DELLE FATTURE COMMERCIALI DA APPLICARE IN SEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2024

Riferimento regolamentare

11. La performance e l'erogazione delle indennità di risultato - Penalità

Sulla base delle previsioni dettate dal comma 2 dell'articolo 4 bis del d.l. n. 13/2023, ai fini dell'erogazione dei premi collegati alla performance, si applica una decurtazione graduata fino al massimo al 30% per ciascuno dei dipendenti che, nell'esercizio delle proprie funzioni e per quanto di competenza, si sarà reso responsabile di ritardi nei pagamenti delle fatture e/o aumenti dello stock del debito commerciale. In sede di assegnazione degli obiettivi, tenuto conto anche della situazione ad inizio di ciascun anno, sarà definita la scala dettagliata delle decurtazioni. La verifica sui tempi di pagamento e sullo stock del debito commerciale è demandata al competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del D.l. n. 35/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 64/2013 ed al sistema informativo/gestionale delle fatture elettroniche.

Per l'anno 2024 si applicheranno le seguenti tabelle di decurtazione

Penalità per ritardi nei pagamenti delle fatture	
Tempo medio di pagamento delle fatture	Misura % della penalità
fino a 30 giorni dalla data ricevimento	0
da 31 a 35 giorni	5
da 36 a 40 giorni	10
da 41 a 45 giorni	15
da 46 a 50 giorni	20
da 51 a 55 giorni	25
superiore a 56 giorni	30

Variazione dello stock del debito commerciale	
Variazione % dello stock del debito	Misura % della penalità
Invarianza o diminuzione dello stock del debito	0
Aumento dello stock fino al 5%	5
Aumento dello stock fino al 10%	10
Aumento dello stock fino al 15%	15
Aumento dello stock fino al 20%	20
Aumento dello stock fino al 25%	25
Aumento dello stock oltre il 25%	30

La decurtazione da applicare a ciascun dipendente sarà determinata dalla media delle misure delle penalità risultanti in ognuna delle tabelle di cui sopra.

Le penalità non si applicano nel caso in cui il dipendente giustifica tempestivamente (entro il termine di scadenza dei tempi) con adduzione di cause a lui non imputabili il ritardo e la giustificazione è avallata dall'organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile.

Driver di valutazione	Peso %
Partecipazione alla performance di Ente	Da 10% al 30%
Partecipazione al raggiungimento di obiettivi specifici	Da 20% a 80%
Competenze tecnico amministrative e comportamenti organizzativi	Dal 10% al 30%

All'interno del piano della *performance* il Comune di Santi Cosma e Damiano ha indicato tali obiettivi in forma sintetica (denominazione dell'obiettivo e centro di responsabilità di riferimento). Le ulteriori specifiche dovranno essere definite nella relativa modulistica.

Le differenti tipologie di comportamenti organizzativi sono individuate, nelle Tabelle riportate nel presente Piano per ciascuna categoria secondo "argomenti" (ad es. gestionale, relazionale, ecc.) ed ambiti (ad es. impegno ed affidabilità, cooperazione e integrazione, ecc.) specificamente declinati e pesati.

Nel corso dell'esercizio, le *performance* devono essere costantemente monitorate mediante strumenti e procedure che individuino il grado di raggiungimento della *performance* attesa. Si deve, inoltre, prevedere una sessione di *feedback* formale intermedio per comunicare il livello di *performance* misurato fino a quel momento e nel caso il livello di *performance* si discosti da quello atteso si dovranno porre in essere azioni correttive.

Nel caso intervengano, in corso d'anno, variazioni della programmazione di particolare rilievo è possibile ridefinire formalmente la *performance* attesa secondo le regole esplicitate per la fase *ex ante*.

Il Nucleo di Valutazione con il supporto del Controllo di gestione verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi. Per quanto riguarda, invece, la valutazione dei comportamenti organizzativi, la valutazione è effettuata direttamente dal rispettivo Dirigente e/o Responsabile di Servizio/Unità di staff del Comune.

Tale valutazione deve essere debitamente motivata e deve porre evidenza alle eventuali osservazioni del dipendente valutato.

Pertanto, il valutato e rispettivo Responsabile di Servizio/Unità di staff deve sottoscrivere la scheda di valutazione.

Il percorso di definizione della *performance* individuale dei dipendenti nel Comune di Santi Cosma e Damiano è rappresentato nelle schede allegate.

11. La performance e l'erogazione delle indennità di risultato - Penalità

Sulla base delle previsioni dettate dal comma 2 dell'articolo 4 bis del d.l. n. 13/2023, ai fini dell'erogazione dei premi collegati alla performance, si applica una decurtazione graduata fino al massimo al 30% per ciascuno dei dipendenti che, nell'esercizio delle proprie funzioni e per quanto di competenza, si sarà reso responsabile di ritardi nei pagamenti delle fatture e/o aumenti dello stock del debito commerciale. In sede di assegnazione degli obiettivi, tenuto conto anche della situazione ad inizio di ciascun anno, sarà definita la scala dettagliata delle decurtazioni. La verifica sui tempi di pagamento e sullo stock del debito commerciale è demandata al competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del D.L. n. 35/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 64/2013 ed al sistema informativo/gestionale delle fatture elettroniche.



COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO

medaglia d'oro al valor civile

PROVINCIA DI LATINA

SETTORE SERVIZI AL CITTADINO

Tel. 0771 607822

Pec: protocollo@pec.comune.santicosmaedamiano.lt.it

e-mail: segreteria@comune.santicosmaedamiano.lt.it



OGGETTO: Certificazione provvedimenti disciplinari anno 2024.

IL RESPONSABILE DEL PRIMO SETTORE

A richiesta del Nucleo Tecnico di Valutazione e Controllo;

Visti gli atti d'Ufficio;

CERTIFICA

Che nel corso del 2024 non sono state irrogate sanzioni disciplinari, né sono stati avviati procedimenti disciplinari, nei confronti del personale dipendente del Comune di Santi Cosma e Damiano.

Dalla residenza municipale, lì 24/06/2025



CALENZONARIO RESPONSABILE
Walter GAGLIARDI