



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

**Relazione sugli obiettivi 2014
Comune di Santi Cosma e Damiano (LT)
per l'erogazione dell'indennità di risultato annualità 2014**

Relazione predisposta ed approvata dalla Giunta con Delibera n° 83 del 29/07/2015

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.....	9
6.1 La performance organizzativa	9
6. 2. Gli obiettivi assegnati al segretario generale per l'anno 2014.....	12
6. 2. Gli obiettivi assegnati al personale delle posizioni organizzative per l'anno 2014	14
7. Processo seguito, le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della <i>performance</i>	21
7.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano	24
7.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria di bilancio.....	24
7.3. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della <i>performance</i>	24

1. Presentazione

3

Il Piano degli Obiettivi (PDO) 2014 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 2014, ha approvato in via definitiva il proprio Piano degli Obiettivi con Delibera della Giunta Comunale n° 27 del 26 marzo 2014.

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 2014, 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

4

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 esponenziale 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).

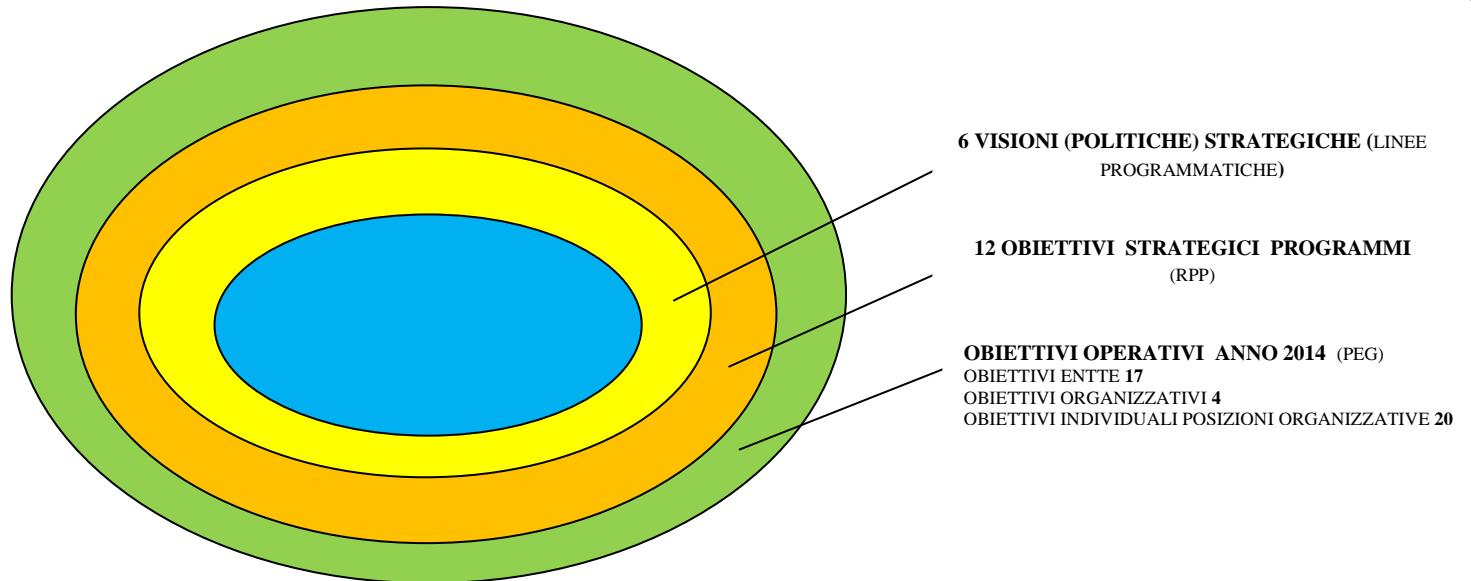
Per ciascuna visione (politica) strategica sono individuati macro-obiettivi strategici che sono di volta in volta sviluppati nei dodici programmi (*amministrazione, gestione e controllo; giustizia; polizia locale; istruzione pubblica; cultura e beni culturali; sport e ricreazione; turismo; viabilità 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 2014.

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

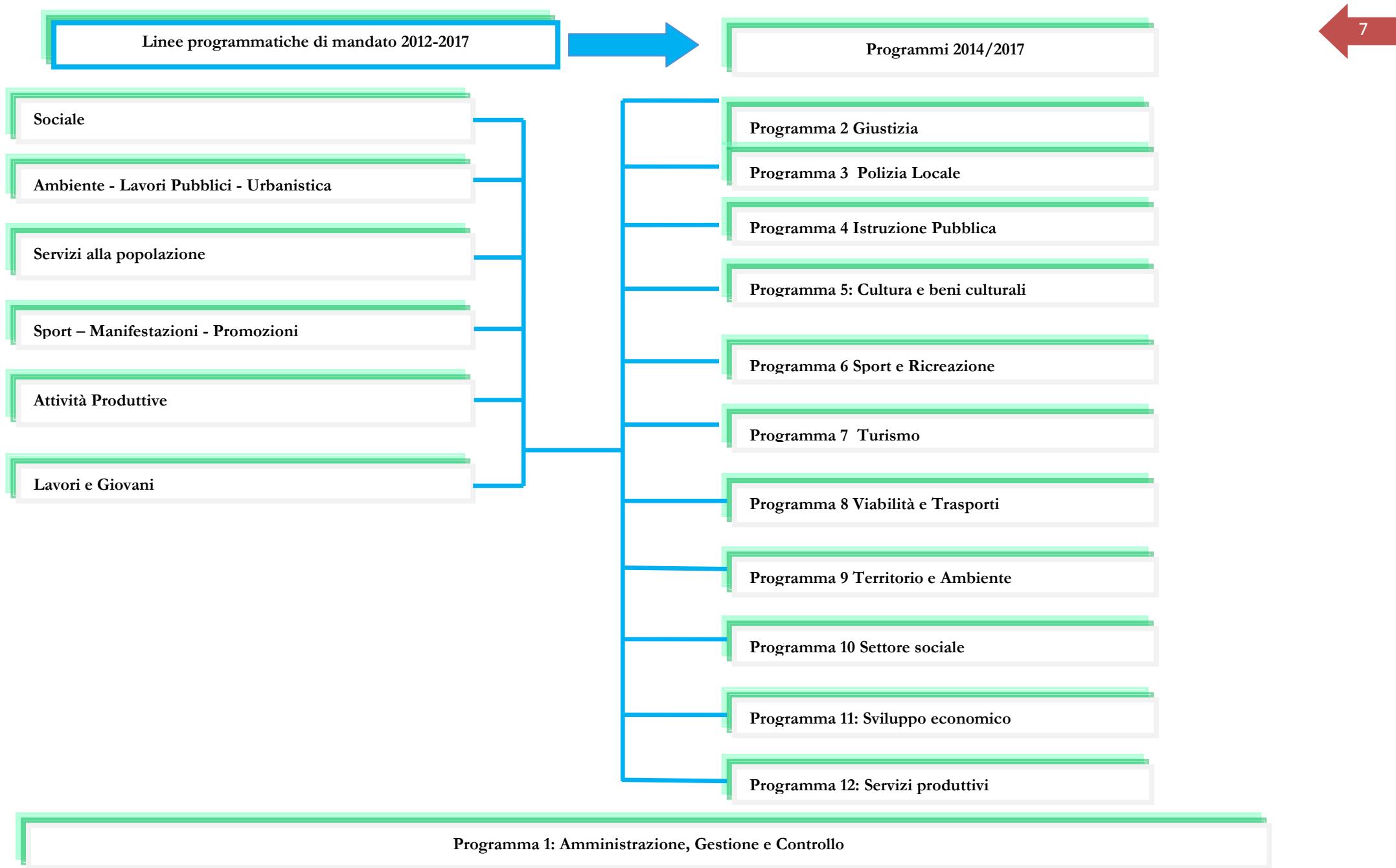
Sulla base del programma di mandato 2012/2017 sono stati definiti 12 obiettivi strategici (programmi):

1. Amministrazione, Gestione e Controllo
2. Giustizia
3. Polizia Locale
4. Istruzione Pubblica
5. Cultura e Beni Culturali
6. Sport e Ricreazione
7. Turismo
8. Viabilità e Trasporti
9. Territorio e Ambiente
10. Settore Sociale
11. Sviluppo Economico
12. Servizi produttivi

Tali obiettivi strategici (programmi), sviluppati su un orizzonte temporale triennale, sono contenuti nella **Relazione previsionale e programmatica** allegata al bilancio di previsione¹. Nella Relazione 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 (programmi) ed evidenziate le correlazioni con le linee programmatiche di mandato. L'obiettivo strategico (programma 1) **Amministrazione, Gestione e Controllo**, 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.

¹ Il bilancio di previsione ed i relativi allegati sono pubblicati sul sito Internet del Comune www.comune.Santi Cosma e Damiano.lt.it



Nello schema sotto riportato è indicato il quadro di raccordo tra gli obiettivi strategici (programmi e progetti) e la struttura organizzativa di riferimento (Area strategica) ed il relativo responsabile (Posizione Organizzativa) della gestione finalizzata alla realizzazione di tali obiettivi (programmi e progetti).

Programmi 2014/2017 ²	Struttura organizzativa corrispondente
1. Amministrazione, Gestione e Controllo	Segreteria generale – Settore Tecnico – Settore servizi finanziari – Settore servizi al cittadino – Settore Sicurezza Urbana
2. Giustizia	Settore Sicurezza urbana – Settore servizi al cittadino
3. Polizia Locale	Settore sicurezza urbana
4. Istruzione Pubblica	Settore servizi al cittadino
5. Cultura e Beni Culturali	Settore servizi al cittadino – Settore tecnico
6. Sport e Ricreazione	Settore servizi al cittadino – Settore tecnico
7. Turismo	Settore servizi al cittadino
8. Viabilità e Trasporti	Settore sicurezza urbana – Settore tecnico
9. Territorio e Ambiente	Settore sicurezza urbana – Settore tecnico
10. Settore Sociale	Settore servizi al cittadino
11. Sviluppo Economico	Settore tecnico
12. Servizi produttivi	Settore tecnico

Le risorse finanziarie destinate ai programmi (obiettivi strategici)		
Denominazione dei programmi		2014
AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	(+)	1.254.967,23
GIUSTIZIA	(+)	457.745,00
POLIZIA LOCALE	(+)	135.432,78
ISTRUZIONE PUBBLICA	(+)	337.688,07
CULTURA E BENI CULTURALI	(+)	38.775,08
SPORT E RICREZIONE	(+)	22.634,63
TURISMO	(+)	5937,54
VIABILITÀ E TRASPORTI	(+)	684.835,71
TERRITORIO E AMBIENTE	(+)	1.140.176,42
SETTORE SOCIALE	(+)	217.128,61
SVILUPPO ECONOMICO	(+)	5986,70
SERVIZI PRODUTTIVI	(+)	0
Programmi effettivi di spesa		3.848.140,22
Disavanzo di amministrazione		
Totale delle risorse impiegate nei programmi		3.848.140,22

² Gli obiettivi strategici di dettaglio di ogni programma sono esplicitati negli allegati 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 e 11 del presente documento.

6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

9

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 2014:

Valutazione della Performance organizzativa di ente: stato di salute dell'amministrazione - indicatori attinenti alla gestione finanziaria del bilancio del comune di Santi Cosma e Damiano per l'anno 2014			
Indicatore	Definizione	Target 2014 (Peso su base 5%)	Risultato anno 2014 ³
Rigidità strutturale di bilancio	Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	Inferiore al 50% (Peso per l'anno 2014 0,25%)	35,04 Obiettivo raggiunto al 100% (Peso 0,25%)
Grado di autofinanziamento della spesa in conto capitale	Spesa in conto capitale non finanziata dal debito	Maggiore del 75% (Peso per l'anno 2014 0,25%)	100% Obiettivo raggiunto al 100% (Peso 0,25%)
Situazione di deficit strutturale	Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Rispetto di almeno 8 parametri rispetto ai 10 previsti (Peso per l'anno 2014 0,25%)	Nel 2014 sono stati rispettati 9 parametri su 10. Obiettivo raggiunto al 100% (Peso 0,25%)
Spesa in conto capitale pro capite	Spesa per investimenti su popolazione	Maggiore di 800 euro. (Peso per l'anno 2014 0,25%)	56,80 euro. (Obiettivo non raggiunto)
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% (Peso per l'anno 2014 0,25%)	0 Obiettivo raggiunto al 100% (Peso 0,25%)
Capacità di pagamento della spesa corrente	Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	Per la competenza maggiore del 60% (Peso per l'anno 2014 0,25%)	67,29% Obiettivo raggiunto al 100% (Peso 0,25%)
		In conto residui maggiore del 75%. (Peso per l'anno 2014 0,25%)	68,85% Obiettivo non raggiunto
Capacità di riscossione delle entrate proprie	Velocità di riscossione delle entrate proprie sia per la competenza sia per i residui	Per la competenza maggiore del 60% (Peso per l'anno 2014 0,25%)	63,02% Obiettivo raggiunto al 100% (Peso 0,25%)
		In conto residui maggiore del 75% (Peso per l'anno 2014 0,25%)	54,31% Obiettivo non raggiunto
Valutazione Performance organizzativa di ente: stato di salute dell'amministrazione - indicatori attinenti alla gestione del personale del comune di Santi Cosma e Damiano per l'anno 2014			
Riduzione spesa complessiva del personale rispetto all'anno precedente	Percentuale di riduzione della spesa complessiva del personale rispetto all'anno precedente	Spesa 2014/spesa 2012 < 1 (Peso per l'anno 2014 0,25%)	0,99 Obiettivo raggiunto al 100% (Peso 0,25%)
Riduzione della spesa per il trattamento accessorio del personale dirigente rispetto all'anno precedente	Percentuale di riduzione della spesa per il trattamento accessorio del personale dirigente rispetto all'anno precedente	Importo fondo 2014/(importo fondo 2012 – cessati) < 1 (Peso per l'anno 2014 0,50%)	Obiettivo non valutabile non ci sono dirigenti in servizio presso il Comune.
Riduzione della spesa per il trattamento accessorio del personale non dirigente rispetto all'anno precedente	Percentuale di riduzione della spesa per il trattamento accessorio del personale non dirigente rispetto all'anno precedente	Importo fondo 2014/(importo fondo 2012 – cessati) < 1 (Peso per l'anno 2014 0,50%)	0 Obiettivo raggiunto al 100% (Peso 0,50%)
Spesa per assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente (al netto delle esclusioni previste per legge)	Percentuale della spesa per assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente (al netto delle esclusioni previste per legge) inferiore ad 1	Spesa assunzioni 2014/(importo cessazioni 2012*2/5) < 1 (Peso per l'anno 2014 0,50%)	0 Obiettivo raggiunto al 100% (Peso 0,50%)
Spesa per assunzioni con contratti flessibili 2014 rispetto alla spesa relativa alla medesima fattispecie per il 2009 (al netto delle esclusioni previste per legge)	Percentuale di spesa per assunzioni con contratti flessibili 2014 rispetto alla spesa relativa alla medesima fattispecie per il 2009 (al netto delle esclusioni previste per legge) inferiore a 1	Spesa assunzioni 2014/(importo 2009*1/2) < 1 (Peso per l'anno 2013 0,25%)	0,06 Obiettivo raggiunto al 100% (Peso 0,25%)
Riduzione della spesa per formazione 2012 (non obbligatoria) rispetto alla spesa 2009	Percentuale della spesa per formazione 2014 (non obbligatoria) rispetto alla spesa 2009 inferiore a 1	Spesa per formazione 2014/(spesa per formazione 2009/5) < 1 (Peso per l'anno 2014 0,25%)	0 Obiettivo raggiunto al 100% (Peso 0,25%)
Riduzione delle ferie arretrate del personale	Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale all'01/01/2014 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01/2013 inferiore a 1	N° tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2014/N° tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2013 < 1 (Peso per l'anno 2014 0,25%)	1,05 Obiettivo non raggiunto
Riduzione delle ore di straordinario (a compenso e a recupero)	Percentuale delle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/2012 rispetto alle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/2011 inferiore a 1	N° tot. ore di straordinario a recupero al 31/12/2014/N° tot. ore di straordinario a recupero al 31/12/2012 < 1 (Peso per l'anno 2014 0,25%)	0 Obiettivo raggiunto al 100% (Peso 0,25%)
Totale	Risultato complessivo raggiunto		3,50%

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

³ A tal proposito, si rinvia alla comunicazione del Responsabile del settore Ragioneria Rag. Pasqualina Ianniello Prot. n° 7761 del 23 luglio 2015

Performance organizzativa di dipartimento/unità di staff			Peso su base 25%
Indicatore/output progettuale	Definizione	Target 2014	Risultato anno 2014
Completamento e messa a regime del modello di gestione del ciclo della programmazione e controllo del Comune di Santi Cosma e Damiano	Finalizzato al miglioramento del processo di programmazione, pianificazione, monitoraggio e controllo della <i>performance</i> . I relativi obiettivi sono collegati alla messa a regime degli strumenti di misurazione dell'efficienza, efficacia, trasparenza e qualità dell'azione amministrativa; nonché alla realizzazione delle condizioni necessarie all'avvio a regime di un <i>sistema integrato dei controlli interni</i> . In particolare, il suddetto Progetto di ente, in attuazione della disciplina del ciclo della <i>performance</i> è teso a definire gli strumenti di supporto alle scelte degli Organi di Alta direzione politica e gestionale, gli strumenti di monitoraggio utili alla dirigenza per la rilevazione degli andamenti gestionali e la soluzione delle eventuali criticità ⁴ , nonché ad individuare strumenti di misurazione e valutazione della <i>performance</i> più puntuali e attendibili.	Predisposizione del Manuale del sistema integrato dei controlli interni del Comune di Santi Cosma e Damiano entro il 31/12/2014 (Peso per l'anno 2014 2%)	Obiettivo non raggiunto (Tale obiettivo è stato riproposto per la parte non raggiunta nell'anno 2015)
Comune on-line	<i>E-Government - dematerializzazione</i> , finalizzato, da una parte, all'incremento dell'efficienza dei processi gestionali, tramite l'utilizzo di strumenti e tecnologie che migliorino la tempistica dei procedimenti (obiettivi di dematerializzazione e gestione elettronica documentale, integrazione delle banche dati, ecc.), anche al fine evitare la dispersione delle risorse e far fronte alla riduzione delle stesse; dall'altra, il progetto è funzionale all'incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità dei servizi, tramite l'ampliamento degli strumenti di gestione ed erogazione in forma telematica (es. incremento delle informazioni accessibili on line, PEC, ecc.).	Entro il 31/12/2014 tutti i servizi comunali devono avere l'interfaccia web per l'erogazione dei servizi on-line ai cittadini (Peso per l'anno 2014 6%)	Obiettivo non raggiunto (Tale obiettivo è stato riproposto per la parte non raggiunta nell'anno 2015)
Centrale unica d'acquisto	<i>Efficienza e razionalizzazione</i> , finalizzato alla semplificazione, trasparenza e efficientamento del processo di acquisto di beni e servizi, tramite il raccordo e l'integrazione tra i sistemi informativi necessari alla gestione dell'intero processo di acquisto, nonché alla garanzia della disponibilità dei dati e delle informazioni per la messa sotto controllo del processo e per l'assunzione delle relative decisioni.	Entro il 31/12/2014 tutti gli acquisti del Comune devono essere espletati tramite la centrale unica d'acquisto (Peso per l'anno 2014 6%)	Obiettivo non raggiunto (Tale obiettivo è stato riproposto per la parte non raggiunta nell'anno 2015)
Carta dei servizi	<i>Trasparenza e integrità - Accessibilità e qualità dei servizi</i> , i cui obiettivi, in via generale, sono collegati all'attuazione dei livelli di trasparenza e qualità dei servizi previsti agli artt. 3 e 4 della deliberazione G.C. n. 116/2010. 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 i diagrammi di flusso – flow chart - delle singole attività dei vari dipartimenti con indicazione del responsabile del procedimento e la relativa tempistica di evasione, ecc) (Peso per l'anno 2014 2%)	Obiettivo non raggiunto (Tale obiettivo è stato riproposto per la parte non raggiunta nell'anno 2015)
Attuazione obblighi previsti dal Decreto Legislativo n° 33 del 31 luglio 2013 e Legge 6 novembre 2012 , n. 190;	Applicazione ragionata ed efficace delle previsioni normative di cui al decreto <i>Decreto Legislativo n° 33 del 31 luglio 2013 e Legge 6 novembre 2012</i> , n. 190, al fine di conseguire l'aumento del livello di consapevolezza dei doveri e delle responsabilità dell'amministrazione comunale.	Ogni Responsabile di dati soggetti a pubblicazione deve garantire la pubblicazione e l'aggiornamento costante dei dati richiesti. (Peso per l'anno 2014 9%)	Vista l'attestazione del Nucleo di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione alla data del 31/12/2014 si evince che l'obiettivo è stato solo parzialmente raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2014 e peso sulla performance complessiva 7)
TOTALE	Risultato complessivo raggiunto		7%

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.

⁴ A tal fine, è stato predisposto un crusco di indicatori (Allegato A) che verranno misurati con riferimento all'esercizio 2014 e che saranno di supporto alle attività di trasparenza e controllo (Reporting, Relazione delle Performance, Bilancio Sociale, ecc) del comune di Santi Cosma e Damiano.

6. 2. Gli obiettivi assegnati al segretario generale per l'anno 2014⁵

12

In questo paragrafo sono elencati gli obiettivi assegnati al segretario generale per l'anno 2014, seguendo l'articolazione per programmi.

Per ciascun obiettivo vengono indicati:

- la denominazione dell'obiettivo;
- l'indicatore di risultato atteso 2014;
- 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)	45%
Comportamenti organizzativi (D)	25%

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 45%
- [D] legata alla disponibilità e valutata per il 25%

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 45% = _____ %

[D] sommatoria raggiungimento obiettivi comportamenti organizzativi _____ x 25% = _____ %

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

$$[A] \underline{\hspace{1cm}} + [B] \underline{\hspace{1cm}} + [C] \underline{\hspace{1cm}} + [D] \underline{\hspace{1cm}} = \underline{\hspace{1cm}} \%$$

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 Avv. Massimina DE FILIPPIS anno 2014

n. obiettivo	Peso su base 50	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato 2014	Risultato anno 2014
1	10	Adeguamento Piano Triennale prevenzione della corruzione Legge 190 del 2012 e Trasparenza D.L.33/2013	Entro il 31/12/2014	Obiettivo non raggiunto
2	10	Predisposizione del Regolamento procedimenti amministrativi	Entro il 31/12/2014	Obiettivo non raggiunto
3	10	Predisposizione del modello di report sul controllo amministrativo successivo	Entro il 30/12/2014	Obiettivo non raggiunto
4	5	Predisposizione e avvio del piano formativo dei responsabili dei settori a rischio corruzione	Entro il 31/12/2014	Obiettivo non raggiunto
5	5	Nuovo Regolamento Funzionamento del Consiglio Comunale per l'avvio delle procedure di dematerializzazione amministrativa	Entro il 31/12/2014	Obiettivo non raggiunto
Totale	50	Risultato complessivo raggiunto		0%

IL SINDACO
Dott. Vincenzo Di Siena

IL RESPONSABILE
Avv. Massimina DE FILIPPIS

Valutazione dei comportamenti organizzativi Avv. Massimina DE FILIPPIS (Si veda comunicazione del sindaco Prot. n7761 del 23 luglio 2015)				
Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate (Peso su base 25%)				
Componenti	Descrizione	Target di risultato 2014	Risultato anno 2014	
FUNZIONI ISTITUZIONALI	Assistenza giuridico-amministrativa all'Ente ed ai suoi organi	5%	4	
	Supervisione e verifica provvedimenti di Consiglio e Giunta	2%	1,5	
	Attività rogatoria	2%	1,5	
FUNZIONI PROFESSIONALI INTEGRATIVE	Aggiornamento e ricerca normativa sui temi portanti dell'Amministrazione	2%	1	
	Incarichi gestionali permanenti	2%	0	
	Eventuali incarichi speciali	2%	0	
COMPORTAMENTO PROFESSIONALE	Qualità dell'azione professionale	2%	1,5	
	Apporto in termini di impegno profuso	2%	1	
	Capacità di gestione del tempo/lavoro	2%	1,5	
	Capacità relazionali e di coordinamento	2%	1,5	
	Capacità di risolvere i problemi della struttura	2%	1,5	
Totale	Risultato complessivo raggiunto		15%	

6. 2. Gli obiettivi assegnati al personale delle posizioni organizzative per l'anno 2014⁶

14

In questo paragrafo sono elencati gli obiettivi assegnati al personale responsabile di PO per l'anno 2014, seguendo l'articolazione per programmi. Per ciascun obiettivo vengono indicati:

- la denominazione dell'obiettivo;
- l'indicatore di risultato atteso 2014;
- il responsabile della realizzazione dell'obiettivo;
- il peso individuato, nell'ambito della percentuale di ponderazione del 50% 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)	50%
Comportamenti organizzativi (D)	20%

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 50%
- [D] legata alla disponibilità e valutata per il 20%

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 50% = _____ %

[D] sommatoria raggiungimento obiettivi comportamenti organizzativi _____ x 20% = _____ %

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

$$[A] \underline{\hspace{1cm}} + [B] \underline{\hspace{1cm}} + [C] \underline{\hspace{1cm}} + [D] \underline{\hspace{1cm}} = \underline{\hspace{1cm}} \%$$

⁶ 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 Rag. Pasqualina Ianniello anno 2014

n. obiettivo	Peso su base 50	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato 2014	Risultato anno 2014
1	5	Predisposizione del Bilancio di Previsione anno 2015 entro dicembre 2014	Entro il 31/12/2014	Obiettivo non raggiunto Dalla Relazione depositata dalla Ragioniera Ianniello Pasqualina, Prot. 552 del 20/01/2015, si evince che l'obiettivo non è stato raggiunto
2	10	Predisposizione degli atti ed affidamento esterno della riscossione coattiva delle entrate tributarie e patrimoniali	Entro il 31/12/2014	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla Relazione depositata dalla Ragioniera Ianniello Pasqualina, Prot. 552 del 20/01/2015, si evince che la gara si è conclusa il 29/12/2014 ed è stata effettuata l'aggiudicazione provvisoria (Risultato raggiunto nel 2014 e peso sulla performance complessiva 10%)
3	10	Predisposizione (entro il 31/05/2014) e implementazione piano operativo di bonifica, adeguamento rete informatica con relativo Regolamento di accesso e funzionamento (entro il 31/07/2014)	Entro il 31/12/2014	Obiettivo non raggiunto Dalla Relazione depositata dalla Ragioniera Ianniello Pasqualina, Prot. 552 del 20/01/2015, si evince che l'obiettivo non è stato raggiunto
4	10	Implementazione e attivazione del sistema di pagamenti on-line che consenta ai cittadini di utilizzare lo strumento on-line per i pagamenti (Tributi e Tariffe) a favore dell'Ente	Entro il 31/12/2014	Obiettivo non raggiunto Dalla Relazione depositata dalla Ragioniera Ianniello Pasqualina, Prot. 552 del 20/01/2015, si evince che l'obiettivo non è stato raggiunto
5	15	Predisposizione ed invio dell'elenco dei residenti del Comune di Santi Coma e Damiano a tutti gli Enti previdenziali per il controllo della congruità della posizione anagrafica dei relativi CUD emessi al fine del recupero dell'addizionale comunale dovuta	Entro il 31/12/2014	Obiettivo parzialmente raggiunto Dalla Relazione depositata dalla Ragioniera Ianniello Pasqualina, Prot. 552 del 20/01/2015, si evince che l'elenco è stato inviato all'Agenzia delle entrate per la verifica dei contribuenti titolari di partita IVA. Non risulta effettuata la verifica presso gli archivi INPS. (Risultato raggiunto nel 2014 e peso sulla performance complessiva 5%)
TOTALE	50	Risultato complessivo raggiunto		15%

IL SINDACO
Dott. Vincenzo Di Siena

IL RESPONSABILE
Ianniello Pasqualina

Valutazione Obiettivi individuali Geometra Pasquale Di Principe anno 2014

n. obiettivo	Peso su base 50	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato 2014	Risultato anno 2014
1	15	Determinazione del valore di tutte le aree edificabili derivanti dal PRG e notifica ai proprietari dei relativi valori	Entro il 31/07/2014	<p style="text-align: center;">Obiettivo parzialmente raggiunto</p> <p>Dalla Relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe, Prot.7920 del 27/07/2015 , si evince che nell'anno 2014 sono state definite le aree edificabili dei seguenti fogli catastali: foglio 33,foglio 52 e foglio 53 con le relative notifiche ai proprietari dei valori dei terreni. Restano da definire gli altri fogli catastali e precisamente: foglio 34, foglio 54,foglio 55 e foglio 61.</p> <p style="text-align: center;">(Risultato raggiunto nel 2014 e peso sulla performance complessiva 5%)</p>
2	15	Completamento accatastamenti e agibilità degli immobili comunali con relativa predisposizione di un registro on-line (Peso 75%) Sistemazione/Bonifica area esterna ed interrata della palestra Scuola Media Guido Rossi (Peso 25%)	Entro il 31/07/2014	<p style="text-align: center;">Obiettivo parzialmente raggiunto</p> <p>Dalla relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe, Prot.7920 del 27/07/2015, si evince che la maggior parte degli accatastamenti degli immobili comunali sono stati accatastati e precisamente: tutti i plessi scolastici del Comune di Santi Cosma e Damiano,Palazzo Municipale compreso l'attività commerciale,Negozi di via Veneto,Auditorium e Caserma Carabinieri. Per quanto riguarda l'agibilità degli immobili comunali,si comunica che l'obiettivo non è stato raggiunto. In riferimento all'obiettivo n.2 parte 2 (peso 25%), si comunica che la Bonifica dell'area che è ubicata tra la palestra e la scuola media fa parte del progetto dei lavori di adeguamento a norma e messa in sicurezza dell'Istituto comprensivo "G. Rossi", i quali lavori sono stati sospesi il 04/08/2010 in quanto la Ditta conveniva in giudizio contro il Comune di Santi Cosma e Damiano e la Regione. La controversia tra la Ditta e il Comune si conclude con un atto di transazione stragiudiziale che è stato approvato con atto di Giunta n.ro 142/2014. Per quanto riguarda la Bonifica del piano interrato della Palestra della Scuola Media è stato eseguito da questo Ufficio il computo metrico dei lavori da eseguire.</p> <p style="text-align: center;">(Risultato raggiunto nel 2014 e peso sulla performance complessiva 2%)</p>
3	10	Predisposizione del bando ed avvio della gara per la gestione del servizio di raccolta Rifiuti Solidi Urbani (Entro il 31/08/2014) ed affidamento del relativo servizio a partire dal 1/1/2015	Entro il 31/08/2014 Entro il 31/12/2014	<p style="text-align: center;">Obiettivo raggiunto al 100%</p> <p>Dalla relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe, Prot.7920 del 27/07/2015, si evince che l'obiettivo è stato raggiunto. Alla relazione risulta allegata la Determina n° 220/2014; il Bando di Gara Prot. n° 13384 del 22/12/2014 e la Delibera di Giunta n° 141/2014.</p> <p style="text-align: center;">(Risultato raggiunto nel 2014 e peso sulla performance complessiva 10%)</p>
4	5	Mappatura del sistema di illuminazione pubblica e degli edifici pubblici e relativo piano di razionalizzazione della spesa (es. razionalizzazione dei Canoni dei contatori a seguito del minor fabbisogno di potenza erogata conseguente all'installazione di corpi illuminanti a risparmio energetico) con relativa attuazione del piano	Entro il 30/09/2014	<p style="text-align: center;">Obiettivo non raggiunto</p> <p>Dalla Relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe, Prot.7920 del 27/07/2015, si evince che l'obiettivo non è stato raggiunto</p>
5	5	Definizione delle pratiche di sanatoria inevaso con il seguente piano di lavoro: completamento di tutte le pratiche relativa all'annualità 1985, per l'annualità 1994 (minimo il 50% dell'inevaso) e per l'annualità 2003 (minimo il 30% dell'inevaso)	Entro il 31/12/2014	<p style="text-align: center;">Obiettivo non raggiunto</p> <p>Dalla Relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe, Prot.7920 del 27/07/2015, si evince che l'obiettivo non è stato raggiunto</p>
TOTALE	50	Risultato complessivo raggiunto		17%

IL SINDACO
Dott. Vincenzo Di Siena

IL RESPONSABILE
Geometra Di Principe Pasquale

Valutazione Obiettivi individuali Capitano Ciavolella Enzo anno 2014

n. obiettivo	Peso su base 50	Descrizione obiettivo	Target di risultato 2014	Risultato anno 2014
1	15	Mappa cartografica e digitale delle segnaletica comunale (31/05/2014) ed attivazione degli interventi di adeguamento a seguito della ricognizione effettuata nell'annualità 2014 (entro il 31/12/2014)	Entro il 31/05/2014 Entro il 31/12/2014	Obiettivo parzialmente raggiunto al 100% Dalla relazione depositata dal Capitano Enzo Ciavolella, Prot. 114 del 24/01/2015, si evince che considerata l'assenza di strumenti specifici per la realizzazione della mappa cartografica e digitale il raggiungimento dell'obiettivo è stato effettuato mediante una ricognizione sul territorio di tutta la segnaletica stradale, mediante materiale cartaceo. Le uniche zone del territorio in cui è stata ripristinata la segnaletica stradale sono state il Centro Storico e Ventosa, nel mese di settembre. Ciò premesso, l'obiettivo si ritiene parzialmente raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2014 e peso sulla performance complessiva 12%)
2	15	Mappa cartografica e digitale delle strade di competenza comunale (31/05/2014) ed attivazione degli interventi di manutenzione come di seguito riportato: report settimanale sullo stato di salute delle strade comunali ed attivazione degli interventi immediati di segnalazione ai cittadini delle criticità rilevate (es. apposizione del segnale di presenza buche, ecc) ed attivazione degli interventi necessari alla risoluzione della problematica in via immediata in assenza di impedimenti oggettivi documentati. Tale prassi va attivata anche su qualsiasi segnalazione attivata da cittadini, istituzioni e associazioni di categoria.	Entro 31/05/2014 Minimo il 95% degli interventi previsti o segnalati	Obiettivo parzialmente raggiunto al 100% Dalla relazione depositata dal Capitano Enzo Ciavolella, Prot. 114 del 24/01/2015, si evince che considerata l'assenza di strumenti specifici per la realizzazione della mappa cartografica e digitale il raggiungimento dell'obiettivo è stato effettuato mediante schede di rilevazione cartacee dello stato delle strade, con cadenza mensile. Lo scrivente ufficio, appena venuto a conoscenza della presenze delle buche, provvedeva all'apposizione di segnaletica stradale mobile per la segnalazione delle stesse. Durante l'anno 2014 sono pervenute n° 07 (sette) richieste di risarcimento danni, dovute alla presenza di buche sul manto stradale (da verificarne l'effettiva responsabilità dell'Ente). E' stato inoltre acquistato e posizionato materiale bituminoso per il ripristino del manto stradale sul territorio. Ciò premesso, l'obiettivo si ritiene parzialmente raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2014 e peso sulla performance complessiva 10%)
3	10	Mappa cartografica e digitale con relativa immagine fotografica delle attuali postazioni adibite al servizio di affissioni e pubblicità fissa (negozi e tabelloni pubblicitari) e relativa verifica tributaria con recupero dell'eventuale evasione.	Entro il 30/09/2014	Obiettivo parzialmente raggiunto al 100% Dalla relazione depositata dal Capitano Enzo Ciavolella, Prot. 114 del 24/01/2015, si evince che considerata l'assenza di strumenti specifici per la realizzazione della mappa cartografica e digitale il raggiungimento dell'obiettivo è stato effettuato mediante schede di censimento cartacee delle tabelle pubblicitarie ed insegne d'esercizio presenti su tutto il territorio con rilievi fotografici e dimensioni delle stesse, per un totale di n° 280 tabelle censite e n° 50 tabelle comunali per affissioni manifesti. Il censimento è terminato in data 31.12.2014 e pertanto si sta procedendo alla verifica tributaria dell'eventuale evasione. Ciò premesso, l'obiettivo si ritiene parzialmente raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2014 e peso sulla performance complessiva 5%)
4	5	Mappa cartografica e digitale dei passi carrabili e predisposizione del relativo regolamento	Entro il 31/12/2014	Obiettivo parzialmente raggiunto al 100% Dalla relazione depositata dal Capitano Enzo Ciavolella, Prot. 114 del 24/01/2015, si evince che considerata l'assenza di strumenti specifici per la realizzazione della mappa cartografica e digitale il raggiungimento dell'obiettivo è stato effettuato mediante censimento nelle sole zone del Centro Storico e Ventosa. Il regolamento relativo ai passi carrabili è stato abbozzato per eventuali osservazioni. Ciò premesso, l'obiettivo si ritiene parzialmente raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2014 e peso sulla performance complessiva 2%)
5	5	Potenziamento della attività di prevenzione e sicurezza stradale	Incremento delle ore dedicate a tali attività del 30% rispetto all'annualità 2013	Obiettivo non raggiunto al 100% Dalla relazione depositata dal Capitano Enzo Ciavolella, Prot. 114 del 24/01/2015, si evince che L'attività di prevenzione e di sicurezza stradale è stata potenziata in quanto nel mese di agosto è stato effettuato uno studio del traffico (relazione agli atti dell'ufficio) sulla S.P. 126 Porto Galeo e S.P. 128 Taverna 50, nonostante che durante l'anno 2014 siano stati attribuiti allo scrivente Ufficio nuovi servizi (quali SUAP, pubblicità, etc) che hanno impegnato il personale in maggiore orario d'ufficio. Ciò premesso, mancano i dati per verificare il raggiungimento dell'oviettivo
Totale	50	Risultato complessivo raggiunto		29%

IL SINDACO
Dott. Vincenzo Di Siena

IL RESPONSABILE
Ciavolella Enzo

Valutazione Obiettivi individuali Dott. Walter Gagliardi anno 2014

n. obiettivo	Peso su base 50	Descrizione obiettivo	Target di risultato 2014	Risultato anno 2014
1	15	Predisposizione ed approvazione del sistema di accesso del cittadino ai servizi comunali (es. orari di accesso, gestione del flusso utenti; URP, ecc)	Entro il 31/07/2014	Obiettivo raggiunto al 100% Vista la nota Prot.n°8314 del 29/07/2014 e la Relazione depositata dal Dott. Walter Gagliardi, Prot. 11511 del 5/11/2014 , si evince che l'obiettivo è stato raggiunto. Alla relazione risulta allegato il sistema di accesso predisposto ed approvato. (Risultato raggiunto nel 2014 e peso sulla performance complessiva 15%)
2	15	Analisi dell'attuale sistema di gestione del Trasporto Pubblico Scolastico con relativa mappatura dei costi ed individuazione degli interventi di miglioramento della qualità del servizio e di razionalizzazione della spesa anche attraverso eventuali procedure di esternalizzazione del servizio	Entro il 31/07/2014	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla Relazione depositata dal Dott. Walter Gagliardi, Prot. 8436 del 31/07/2014, si evince che l'obiettivo è stato raggiunto. Alla relazione risulta allegata l'analisi dell'attuale sistema di gestione del trasporto pubblico scolastico con relativa mappatura dei costi ed individuazione degli interventi di miglioramento della qualità del servizio e di razionalizzazione della spesa anche attraverso eventuali procedure di esternalizzazione del servizio (Risultato raggiunto nel 2014 e peso sulla performance complessiva 15%)
3	10	Predisposizione della Convenzione con le forze dell'ordine, per l'accesso on-line ai servizi anagrafici, finalizzata ad eliminare l'accesso fisico ai locali comunali	Entro il 31/07/2014	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla Relazione depositata dal Dott. Walter Gagliardi, Prot. 8440 del 31/07/2014 , si evince che l'obiettivo è stato raggiunto. Alla relazione è allegata la Deliberazione adottata dalla Giunta Comunale avente ad oggetto l'approvazione della Convenzione n° 72 del 30/07/2014. (Risultato raggiunto nel 2014 e peso sulla performance complessiva 10%)
4	5	Organizzazione di almeno tre eventi culturali presso la biblioteca comunale in collaborazione con Scuole o Associazioni del Territorio	Entro il 31/12/2014	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla Relazione depositata dal Dott. Walter Gagliardi, Prot. 13572 del 31/12/2014 , si evince che l'obiettivo è stato raggiunto. Nella relazione vengono elencati tutti gli eventi realizzati. (Risultato raggiunto nel 2014 e peso sulla performance complessiva 5%)
5	5	Completamento dell'iter del Protocollo Informatico Unico Comunale	Entro il 31/12/2014	Obiettivo non raggiunto al 100% Dalla relazione depositata dal Dott. Walter Gagliardi, Prot. 13573 del 31/12/2014 , si evince che l'obiettivo non è stato raggiunto.
Total	50	Risultato complessivo raggiunto		45%

IL SINDACO
Dott. Vincenzo Di Siena

IL RESPONSABILE
Gagliardi Walter

Valutazione dei comportamenti organizzativi Rag. Pasqualina Ianniello (Si veda comunicazione del sindaco Prot. n. 7761 del 23/07/2015.)				
Tipologia di comportamento	Categoria	Descrizione	Target anno 2014 Peso su base 20%	Risultato anno 2014
Capacità di governance esterna e comunicazione	Governance esterna	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i>	1	0,7
	Comunicazione interna	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna	1	0,6
	Comunicazione esterna	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	1	0,5
Capacità di pianificazione e controllo	Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance attesa	Rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi in relazione a quanto definito nell'art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09	0,5	0,4
	Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance conseguita	Chiarezza e tempestività nella rendicontazione infrannuale e finale della performance conseguita	0,5	0,4
Capacità organizzative e di gestione del personale	Decisione	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte	2	2
	Delega	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	2	1,8
	Coordinamento	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	2	1,8
	Gestione del conflitto organizzativo	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi	2	1,9
	Accoglienza e inserimento	Chiarezza dei percorsi di accoglienza e inserimento delle risorse umane ed efficacia dei relativi strumenti	2	1,9
	Formazione e addestramento	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e addestramento e chiarezza della definizione delle proposte formative	2	2
	Arricchimento e rotazione delle mansioni	Capacità di progettazione di percorsi orizzontali e di arricchimento delle mansioni finalizzati ad aumentare il grado di professionalità/flessibilità del	2	1,8
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	Capacità di valutazione e di differenziazione	Capacità di premiare la <i>performance</i> ove necessario anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato	2	0,8
Risultato complessivo raggiunto				16,60

Valutazione dei comportamenti organizzativi Geometra Pasquale Di Principe (Si veda comunicazione del sindaco Prot. n. 7761 del 23/07/2015)				
Tipologia di comportamento	Categoria	Descrizione	Target anno 2014 Peso su base 20%	Risultato anno 2014
Capacità di governance esterna e comunicazione	Governance esterna	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i>	1	0,6
	Comunicazione interna	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna	1	0,6
	Comunicazione esterna	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	1	0,7
Capacità di pianificazione e controllo	Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance attesa	Rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi in relazione a quanto definito nell'art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09	0,5	0,4
	Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance conseguita	Chiarezza e tempestività nella rendicontazione infrannuale e finale della performance conseguita	0,5	0,4
Capacità organizzative e di gestione del personale	Decisione	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte	2	1,8
	Delega	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	2	1,6
	Coordinamento	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	2	1,8
	Gestione del conflitto organizzativo	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi	2	1,8
	Accoglienza e inserimento	Chiarezza dei percorsi di accoglienza e inserimento delle risorse umane ed efficacia dei relativi strumenti	2	1,9
	Formazione e addestramento	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e addestramento e chiarezza della definizione delle proposte formative	2	2
	Arricchimento e rotazione delle mansioni	Capacità di progettazione di percorsi orizzontali e di arricchimento delle mansioni finalizzati ad aumentare il grado di professionalità/flessibilità del	2	1,8
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	Capacità di valutazione e di differenziazione	Capacità di premiare la <i>performance</i> ove necessario anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato	2	0,8
Risultato complessivo raggiunto				16,20%

Valutazione dei comportamenti organizzativi Capitano Ciavolella Enzo (Si veda comunicazione del sindaco Prot. n. 7761 del 23/07/2015)				
Tipologia di comportamento	Categoria	Descrizione	Target anno 2014 Peso su base 20%	Risultato anno 2014
Capacità di governance esterna e comunicazione	Governance esterna	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i>	1	0,7
	Comunicazione interna	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna	1	0,6
	Comunicazione esterna	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	1	0,6
Capacità di pianificazione e controllo	Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance attesa	Rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi in relazione a quanto definito nell'art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09	0,5	0,3
	Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance conseguita	Chiarezza e tempestività nella rendicontazione infrannuale e finale della performance conseguita	0,5	0,3
Capacità organizzative e di gestione del personale	Decisione	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte	2	1,8
	Delega	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	2	1,8
	Coordinamento	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	2	1,7
	Gestione del conflitto organizzativo	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi	2	1,8
	Accoglienza e inserimento	Chiarezza dei percorsi di accoglienza e inserimento delle risorse umane ed efficacia dei relativi strumenti	2	1,9
	Formazione e addestramento	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e addestramento e chiarezza della definizione delle proposte formative	2	2
	Arricchimento e rotazione delle mansioni	Capacità di progettazione di percorsi orizzontali e di arricchimento delle mansioni finalizzati ad aumentare il grado di professionalità/flessibilità del	2	1,9
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	Capacità di valutazione e di differenziazione	Capacità di premiare la <i>performance</i> ove necessario anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato	2	0,8
Risultato complessivo raggiunto				16,20%

Valutazione dei comportamenti organizzativi Dott. Walter Gagliardi (Si veda comunicazione del sindaco Prot. n. 7761 del 23 luglio 2015)				
Tipologia di comportamento	Categoria	Descrizione	Target anno 2014 Peso su base 20%	Risultato anno 2014
Capacità di governance esterna e comunicazione	Governance esterna	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i>	1	1
	Comunicazione interna	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna	1	1
	Comunicazione esterna	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	1	0,9
Capacità di pianificazione e controllo	Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance attesa	Rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi in relazione a quanto definito nell'art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09	0,5	0,5
	Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance conseguita	Chiarezza e tempestività nella rendicontazione infrannuale e finale della performance conseguita	0,5	0,5
Capacità organizzative e di gestione del personale	Decisione	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte	2	2
	Delega	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	2	1,8
	Coordinamento	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	2	1,9
	Gestione del conflitto organizzativo	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi	2	2
	Accoglienza e inserimento	Chiarezza dei percorsi di accoglienza e inserimento delle risorse umane ed efficacia dei relativi strumenti	2	2
	Formazione e addestramento	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e addestramento e chiarezza della definizione delle proposte formative	2	2
	Arricchimento e rotazione delle mansioni	Capacità di progettazione di percorsi orizzontali e di arricchimento delle mansioni finalizzati ad aumentare il grado di professionalità/flessibilità del	2	1,9
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	Capacità di valutazione e di differenziazione	Capacità di premiare la <i>performance</i> ove necessario anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato	2	0,8
Risultato complessivo raggiunto				18,30%

Valutazione complessiva del conseguimento degli obiettivi dei dirigenti e del segretario generale del Comune di Santi Cosma e Damiano per l'annualità 2014					
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 spettante per l'annualità 2014
Rag. Pasqualina Ianniello	3,50	7%	15%	16,60%	42,10%
Geometra Pasquale Di Principe	3,50	7%	17%	16,20%	43,70%
Capitano Ciavolella Enzo	3,50	7%	29%	16,20%	55,70%
Dott. Walter Gagliardi	3,50	7%	45%	18,30%	73,80%
Avv. Massimina De Filippis ⁷	3,50	7%	0%	15%	25,50%

⁷ Si precisa, a tal proposito, che il contratto di lavoro sottoscritto con la segretaria dal Comune di Santi Coma e Damiano non prevede l'erogazione dell'indennità di risultato.

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

24

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 2014 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.