



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

Relazione sugli obiettivi 2015
Comune di Santi Cosma e Damiano (LT)
per l'erogazione dell'indennità di risultato annualità 2015

Relazione predisposta ed approvata dalla Giunta con Delibera n° 59 del 29/06/2016

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 2013.....	12
6. 2. Gli obiettivi assegnati al personale delle posizioni organizzative per l'anno 2013	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

Il Piano degli Obiettivi (PDO) 2015 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 2015, ha approvato in via definitiva il proprio Piano degli Obiettivi con Delibera della Giunta Comunale n° 33 del 27 marzo 2015.

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 2013, 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.

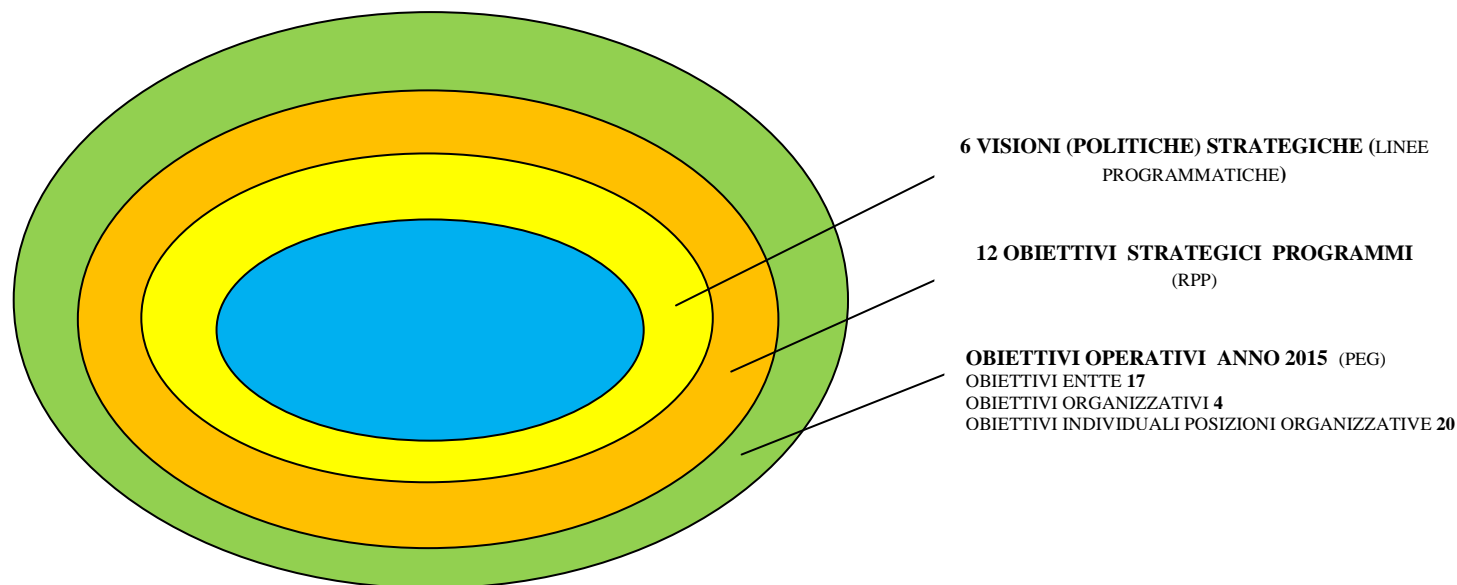
Le linee programmatiche di mandato si ispirano **a sei visioni (politiche) strategiche (sociale; ambiente-lavori pubblici –urbanistica; servizi alla popolazione; sport-manifestazioni-promozioni; attività produttive; lavori e giovani)**.

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



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 2015.

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

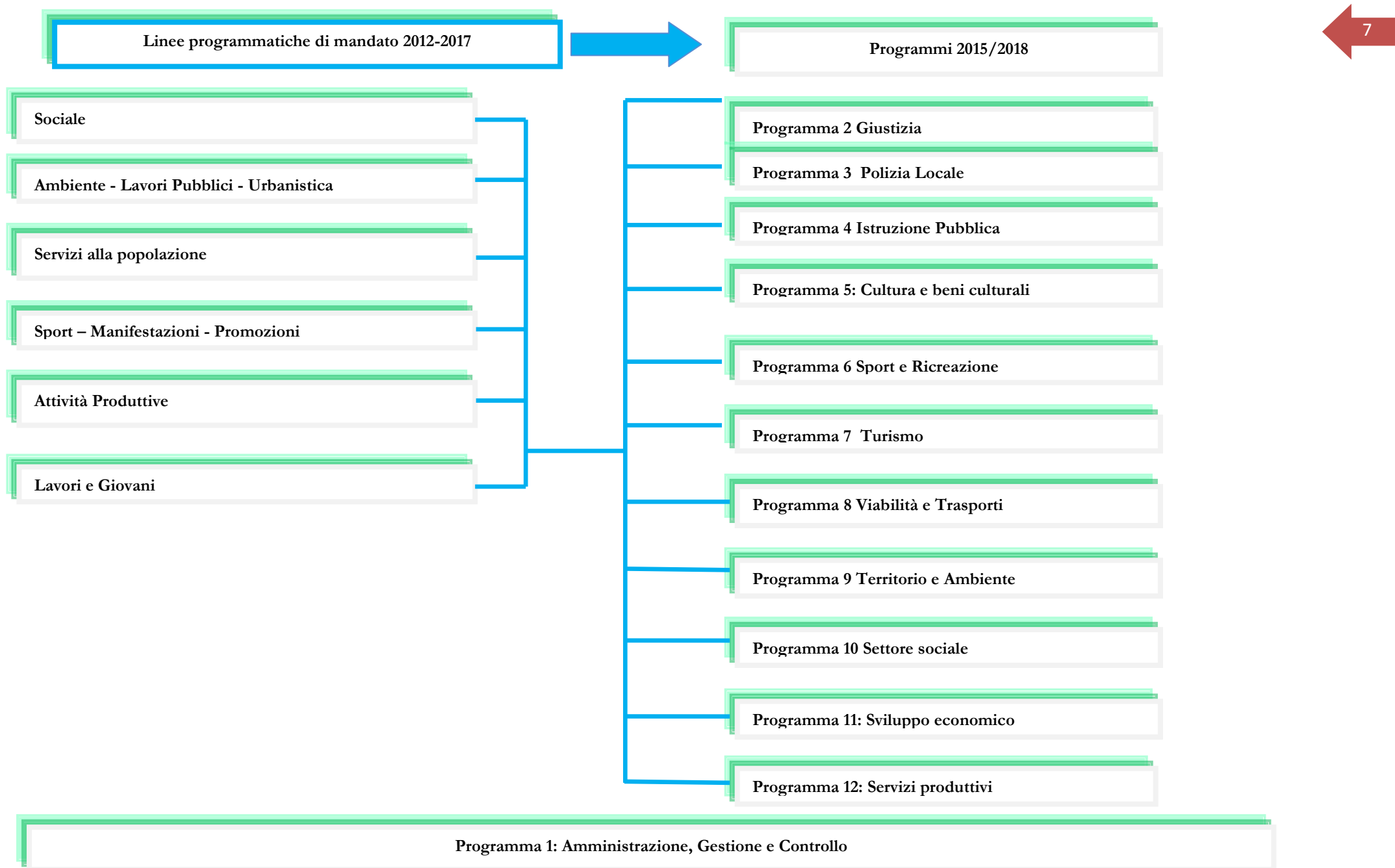
Sulla base del programma di mandato 2012/2017 sono stati definiti 12 obiettivi strategici (programmi):

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.SantiCosmaeDamiano.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 2013/2015	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		2015
AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	(+)	1.364.624,56
GIUSTIZIA	(+)	0
POLIZIA LOCALE	(+)	161.410,97
ISTRUZIONE PUBBLICA	(+)	369.115,77
CULTURA E BENI CULTURALI	(+)	14.292,66
SPORT E RICREAZIONE	(+)	3.454,31
TURISMO	(+)	6.201,86
VIABILITA' E TRASPORTI	(+)	719.148,74
TERRITORIO E AMBIENTE	(+)	935.691,54
SETTORE SOCIALE	(+)	229.226,37
SVILUPPO ECONOMICO	(+)	6.051,89
SERVIZI PRODUTTIVI	(+)	0
Programmi effettivi di spesa		3.812.141,77
Disavanzo di amministrazione		
Totale delle risorse impiegate nei programmi		3.812.141,77

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
<i>Performance</i> organizzativa di ente	5%
<i>Performance</i> 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 2015:

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 2015			
Indicatore	Definizione	Target 2015 (Peso su base 5%)	Risultato anno 2015 ²
Rigidità strutturale di bilancio	Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	Inferiore al 50% (Peso per l'anno 2015 0,25%)	34,47 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 2015 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 2015 0,25%)	Nel 2015 sono stati rispettati 10 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 2015 0,25%)	142,09 (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 2015 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 2015 0,25%)	74,57% Obiettivo raggiunto al 100% (Peso 0,25%)
		In conto residui maggiore del 75%. (Peso per l'anno 2015 0,25%)	63,55% 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 2015 0,25%)	59,19 Obiettivo non raggiunto
		In conto residui maggiore del 75% (Peso per l'anno 2015 0,25%)	27,97 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 2015			
Riduzione spesa complessiva del personale rispetto all'anno precedente	Percentuale di riduzione della spesa complessiva del personale rispetto all'anno precedente	Spesa 2013/spesa 2012 < 1 (Peso per l'anno 2015 0,25%)	0,96 < 1 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 2013/(importo fondo 2012 – cessati) < 1 (Peso per l'anno 2015 0,50%)	0 Obiettivo raggiunto al 100% (Peso 0,50%)
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 2013/(importo fondo 2012 – cessati) < 1 (Peso per l'anno 2015 0,50%)	1 Obiettivo non raggiunto
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 2013/(importo cessazioni 2012*2/5) < 1 (Peso per l'anno 2015 0,50%)	0 Obiettivo raggiunto al 100% (Peso 0,50%)
Spesa per assunzioni con contratti flessibili 2013 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 2015 rispetto alla spesa relativa alla medesima fattispecie per il 2009 (al netto delle esclusioni previste per legge) inferiore a 1	Spesa assunzioni 2013/(importo 2009*1/2) < 1 (Peso per l'anno 2015 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 2015 (non obbligatoria) rispetto alla spesa 2009 inferiore a 1	Spesa per formazione 2013/(spesa per formazione 2009/5) < 1 (Peso per l'anno 2015 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'01/01/2015 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01/2014 inferiore a 1	N° tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2015/N° tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2014 < 1 (Peso per l'anno 2015 0,25%)	1,03 Obiettivo non raggiunto
Riduzione delle ore di straordinario (a compenso e a recupero)	Percentuale delle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/2015 rispetto alle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/2014 inferiore a 1	N° tot. ore di straordinario a recupero al 31/12/2015 / N° tot. ore di straordinario a recupero al 31/12/2014 < 1 (Peso per l'anno 2015 0,25%)	0 Obiettivo raggiunto al 100% (Peso 0,25%)
Totale	Risultato complessivo raggiunto		3,25%

² A tal proposito, si rinvia alla comunicazione del Responsabile del settore Ragioneria Rag. Pasqualina Ianniello dell'8 giugno 2016 e trasmessa con nota del 17 giugno 2016 Prot. 6543.

- 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:

Performance organizzativa di dipartimento/unità di staff			Peso su base 25%
Indicatore/output progettuale	Definizione	Target 2015	Risultato anno 2015
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, 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 31/12/2015 Peso sulla performance 2015 (6%)	Obiettivo non raggiunto
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/ 2015 tutti i servizi comunali devono avere l'interfaccia web per l'erogazione dei servizi on-line ai cittadini Peso sulla performance 2015 (6%)	Obiettivo parzialmente raggiunto (Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 4%)
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/ 2015 tutti gli acquisti del Comune devono essere espletati tramite la centrale unica d'acquisto Peso sulla performance 2015 (6%)	Obiettivo non raggiunto
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 sulla performance 2015 (2%)	Obiettivo non raggiunto
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 , n. 190</i> , 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 sulla performance 2015 (5%)	Obiettivo parzialmente raggiunto (Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 4%)
TOTALE	Risultato complessivo raggiunto		8%

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 2015³

In questo paragrafo sono elencati gli obiettivi assegnati al segretario generale per l'anno 2015, seguendo l'articolazione per programmi.

Per ciascun obiettivo vengono indicati:

- la denominazione dell'obiettivo;
- l'indicatore di risultato atteso 2015;
- 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] _____ + [B] _____ + [C] _____ + [D] _____ = _____ %

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. Massimina DE FILIPPIS anno 2015

n. obiettivo	Peso su base 50	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato 2015	Risultato anno 2015
1	10	Adeguamento Piano Triennale prevenzione della corruzione Legge 190 del 2012 trasparenza D.L.33/2013	Entro il 31/12/2015	Obiettivo non raggiunto
2	10	Predisposizione del Regolamento procedimenti amministrativi	Entro il 31/12/2015	Obiettivo non raggiunto
3	10	Predisposizione del modello di report sul controllo amministrativo successivo	Entro il 30/12/2015	Obiettivo non raggiunto
4	5	Predisposizione e avvio del piano formativo dei responsabili dei settori a rischio corruzione	Entro il 31/12/2015	Obiettivo non raggiunto
5	5	Nuovo Regolamento Funzionamento del Consiglio Comunale per l'avvio delle procedure di dematerializzazione amministrativa	Entro il 31/12/2015	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 17 giugno 2016 Prot. 6543)			
Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate (Peso su base 25%)			
Componenti	Descrizione	Target di risultato 2015	Risultato anno 2015
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
	Capacità relazionali e di coordinamento	2%	1,5
	Capacità di risolvere i problemi della struttura	2%	1
Totale	Risultato complessivo raggiunto		14

6. 2. Gli obiettivi assegnati al personale delle posizioni organizzative per l'anno 2015⁴

In questo paragrafo sono elencati gli obiettivi assegnati al personale responsabile di PO per l'anno 2015, seguendo l'articolazione per programmi.

Per ciascun obiettivo vengono indicati:

- la denominazione dell'obiettivo;
- l'indicatore di risultato atteso 2015;
- 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] _____ + [B] _____ + [C] _____ + [D] _____ = _____ %

⁴ 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 2015

n. obiettivo	Peso su base 50	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato 2015	Risultato anno 2015
1	10	Predisposizione del Bilancio di Previsione anno 2016 entro dicembre 2015	Entro il 31/12/2015	Obiettivo non raggiunto Dalla Relazione depositata dalla Ragioniera Ianniello Pasqualina, Prot. 1896 del 24/02/2016, si evince che l'obiettivo non è stato raggiunto. La Rag. Ianniello sostiene che il mancato raggiungimento è la conseguenza, nonostante i vari solleciti, della mancata trasmissione dei dati necessari da parte dei vari settori. ⁵ (Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 0%)
2	15	Predisposizione e monitoraggio dell'elenco di tutti i crediti, soggetti a rateizzazione, dovuti all'Ente Comunale da cittadini ed imprese (Entro il 31/05/2015) ed avvio delle attività di recupero per le somme non riscosse (Entro il 31/12/2015)	Entro il 31/05/2015 Entro 31/12/2015	Obiettivo parzialmente raggiunto Dalla Relazione depositata dalla Ragioniera Ianniello Pasqualina, Prot. 1896 del 24/02/2016, si evince che è stato predisposto un elenco dettagliato dello stato di tutte le rateazioni connesse con i tributi comunali riferite all'attività svolta dalla ditta Siteo; restano da controllare tutte le rateazioni concesse precedenti la stessa attività non portate a compimento. Pertanto, l'obiettivo è stato solo parzialmente raggiunto (Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 8%)
3	10	Predisposizione (entro il 31/05/2015) e implementazione piano operativo di bonifica, adeguamento rete informatica con relativo Regolamento di accesso e funzionamento (entro il 31/07/2015)	Entro il 31/05/2015 Entro il 31/07/2015	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla Relazione depositata dalla Ragioniera Ianniello Pasqualina, Prot. 1896 del 24/02/2016, si evince che la rete informatica risulta totalmente bonificata. Lo schema di regolamento è stato predisposto, manca la fase dell'approvazione. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 10%)
4	10	Predisposizione di concerto con gli altri settori di un sistema di monitoraggio (Report) dell'elenco di tutti i crediti, soggetti a rateizzazione, dovuti all'Ente Comunale da cittadini ed imprese al fine di un monitoraggio costante degli incassi e per l'avvio delle attività di recupero per le somme non riscosse. Il Report trimestrale prodotto deve essere inviato entro il 5 del mese successivo al sindaco.	Entro il 31/12/2015	Obiettivo parzialmente raggiunto Dalla Relazione depositata dalla Ragioniera Ianniello Pasqualina, Prot. 1896 del 24/02/2016, si evince che è stato predisposto un report contenente tutte le rateizzazioni in essere relative ai crediti di conoscenza da parte di questo settore, si resta in attesa dei riscontri da parte di tutti i settori. Pertanto, l'obiettivo è stato solo parzialmente raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 5%)
5	5	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 31/12/2015	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla Relazione depositata dalla Ragioniera Ianniello Pasqualina, Prot. 1896 del 24/02/2016, si evince che l'elenco è stato inviato all'Agenzia delle Entrate, nonché all'INPS. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 5%)
TOTALE	50	Risultato complessivo raggiunto		28%

IL SINDACO
Dott. Vincenzo Di Siena

IL RESPONSABILE
Ianniello Pasqualina

⁵ A tal proposito, si fa presente che tale situazione doveva essere evidenziata dal Responsabile sia al Sindaco che al Presidente del Nucleo di Valutazione con relativa richiesta di sostituzione ed assegnazione di nuovi obiettivi. Agli atti non risulta alcuna documentazione in tal senso. Ciò premesso, non si può che ritenere non raggiunto l'obiettivo.

Valutazione Obiettivi individuali Geometra Pasquale Di Principe anno 2015

n. obiettivo	Peso su base 50	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato 2015	Risultato anno 2015
1	10	Determinazione del valore di tutte le aree edificabili derivanti dal PRG e notifica ai proprietari dei relativi valori	Entro il 31/07/2015	Obiettivo non raggiunto Dalla relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe, Prot. 2388 dell'8/03/2016, si evince che restano da definire altri quattro fogli catastali e precisamente: 34, 54, 55 e 61. Pertanto, l'obiettivo non è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 0%)
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 31/05/2015	Obiettivo parzialmente raggiunto Dalla relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe, Prot. 2388 dell'8/03/2016, si evince che in riferimento alla prima parte dell'obiettivo si comunica che la maggior parte degli accatastamenti degli immobili comunali sono stati accatastati rimangono solo da accatastare i lavori eseguiti sulle Piazze e marciapiedi. Per quanto riguarda l'agibilità degli immobili si comunica che l'obiettivo non può essere rispettato in quanto per avere l'agibilità bisogna produrre la documentazione necessaria a fare i lavori di messa a norma degli stessi edifici. In riferimento alla seconda parte dell'obiettivo, si comunica che la bonifica dell'area che è ubicata tra la Palestra e la Scuola Media i lavori sono stati eseguiti (Determina n°277/830 del 31/12/2015). Per quanto riguarda la bonifica del Piano Seminterrato della Palestra i lavori sono in corso e gli stessi sono stati affidati con Determina n°258/762 del 22/12/2015) (Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 5%)
3	10	Predisposizione ed avvio della gara per l'affidamento in gestione della pubblica illuminazione del Comune di Santi Coma e Damiano	Entro il 30/09/2015	Obiettivo non raggiunto Dalla relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe, Prot. 2388 dell'8/03/2016, si evince che l'obiettivo non è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 0%)
4	10	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 30/06/2015	Obiettivo non raggiunto⁶ Dalla relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe, Prot. 2388 dell'8/03/2016, si evince che l'obiettivo non può essere raggiunto in quanto all'interno del Settore non ci sono risorse umane che possono fare questo tipo di lavoro, per fare questo lavoro bisogna dare incarico all'esterno dove reperire personale qualificato a tale scopo. Pertanto, l'obiettivo non è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 0%)
5	5	Definizione delle pratiche di sanatoria in vase con il seguente piano di lavoro: completamento di tutte le pratiche relative all'annualità 1985, per l'annualità 1994 (minimo il 70% dell'inevaso) e per l'annualità 2003 (minimo il 50% dell'inevaso)	Entro il 31/12/2015	Obiettivo non raggiunto Dalla relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe, Prot. 2388 dell'8/03/2016, si evince che ha affidato con Determinazione n°269/785Reg.Gen del 31/12/2015 l'incarico ad un professionista esterno per la definizione delle pratiche di condono edilizio, al fine di sopperire alle carenze di risorse umane all'interno del Settore Tecnico e di provvedere all'attività di definizione e conclusione dei procedimenti di edilizio in corso. (Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 0%)
TOTALE	50	Risultato complessivo raggiunto		5%

IL SINDACO
Dott. Vincenzo Di Siena

IL RESPONSABILE
Geometra Di Principe Pasquale

⁶ A tal proposito, si fa presente che tale situazione doveva essere evidenziata dal Responsabile sia al Sindaco che al Presidente del Nucleo di Valutazione con relativa richiesta di sostituzione ed assegnazione di nuovi obiettivi. Agli atti non risulta alcuna documentazione in tal senso. Ciò premesso, non si può che ritenere non raggiunto l'obiettivo.

Valutazione Obiettivi individuali Capitano Ciavolella Enzo anno 2015

n. obiettivo	Peso su base 50	Descrizione obiettivo	Target di risultato 2015	Risultato anno 2015
1	15	Attivazione del Suap con utilizzo della procedura informativa PAdigitale- Ricostruzione dell'archivio di tutte le attività produttive (commerciali, artigianali, industriali e pubblici esercizi), con implementazione della scheda dell'attività per ognuna di essa e relativa scheda riepilogativa informatica riportante tutti i dati salienti, completa (sia la scheda individuale sia quella riepilogativa) anche dei dati già rilevanti nell'anno 2014 relativi all'imposta di pubblicità per la successiva applicazione.	Entro il 31/12/2013	Obiettivo non raggiunto⁷ Dalla relazione depositata dal Capitano Ciavolella Enzo, Prot. 2064, si evince che l'obiettivo non è stato raggiunto per il mancato trasferimento del SUAP dal settore della polizia locale al settore tecnico. (Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 0%)
2	15	Aggiornamento e tenuta mappa cartografica e digitale delle strade di competenza comunale (31/05/2015) ed attivazione immediata degli interventi di manutenzione come di seguito riportato: report mensile (da trasmettere entro il 5 del mese successivo all'Ufficio Tecnico) sullo stato di salute delle strade comunali con evidenza degli interventi realizzati a seguito delle segnalazioni effettuate dai cittadini e delle criticità rilevate dal personale in servizio (es. apposizione del segnale di presenza buche tramite il personale comunale adibito, 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.	Incremento del 50% rispetto all'annualità 2012	Obiettivo parzialmente raggiunto Dalla relazione depositata dal Capitano Ciavolella Enzo, Prot. 2064, si evince che la mappa cartografica non è stata aggiornata per mancanza software. Inoltre, si precisa che con cadenza quasi mensile si è proceduto a segnalare, prima all'ufficio tecnico, e successivamente al mese di maggio in maniera diretta a segnalare e provvedere alla riparazione e manutenzione delle strade comunali. All'uopo sono stati stilati appositi verbali e report sulle problematiche presenti sulle strade comunali e gli interventi di riparazione eseguiti. (Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 5%)
3	10	Completamento mappa cartografica, limitatamente alla parte digitale, della segnaletica stradale verticale. Ripristino e sistemazione di tutta la segnaletica verticale ed orizzontale sul territorio, anche sulla scorta dei dati risultanti dal censimento effettuato su mappa.	Entro il 31/12/2013	Obiettivo parzialmente raggiunto Dalla relazione depositata dal Capitano Ciavolella Enzo, Prot. 2064, si evince che la mappa cartografica non è stata aggiornata per mancanza software. Si è proceduto alla sistemazione e all'ammodernamento e al rifacimento di parte della segnaletica stradale verticale ed orizzontale presente sul territorio. Alla relazione sono allegate le Determinazioni: n°25 Reg.Gen 366 del 16 giugno 2015; n°71 Reg.Gen.781 del 31/12/2015; n°74 Reg. Gen.800 del 31/12/2015 con le quali si è provveduto a all'acquisto di segnali stradali verticali ed orizzontali. (Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 5%)
4	3	Completamento mappa cartografica e digitale dei passi carrabili ed approvazione del relativo regolamento	Entro il 31/12/2015	Obiettivo parzialmente raggiunto Dalla relazione depositata dal Capitano Ciavolella Enzo, Prot. 2064, si evince che la mappa cartografica non è stata aggiornata per mancanza software. Si è proceduto alla redazione e stesura del Regolamento per i passi carrabili, che trasmesso all'assessore competente non è stato ancora portato in consiglio per la sua approvazione. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. Pertanto, l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 1,5%)
5	7	Potenziamento della attività di prevenzione e sicurezza stradale	Incremento delle ore dedicate a tali attività del 30% rispetto all'annualità 2014	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla relazione depositata dal Capitano Ciavolella Enzo, Prot. 2064, si evince che nel corso dell'anno 2015 le ore di servizio di prevenzione e sicurezza stradale sono aumentate, rispetto all'anno 2014 più del 30%, ciò si evince anche dal numero delle infrazioni accertate nell'anno 2015, pari a 1503 verbali, rispetto all'anno 2014 che si sono attestate a n°517. Inoltre, si è proceduto anche alla collocazione di n°6 speed check sulla via F.Baracca per prevenire le violazioni in materia di velocità dei veicoli e migliorare la sicurezza della strada. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 7%)
Totale	50	Risultato complessivo raggiunto		18,50%

IL SINDACO
Dott. Vincenzo Di Siena

IL RESPONSABILE
Ciavolella Enzo

⁷ A tal proposito, si fa presente che, per quanto attiene alle difficoltà evidenziate per gli obiettivi 1, 2, 3 e 4, tale situazione doveva essere evidenziata dal Responsabile sia al Sindaco che al Presidente del Nucleo di Valutazione con relativa richiesta di sostituzione ed assegnazione di nuovi obiettivi. Agli atti non risulta alcuna documentazione in tal senso. Ciò premesso, non si può che ritenere non raggiunto e/o parzialmente raggiunto l'obiettivo.

Valutazione Obiettivi individuali Dott. Walter Gagliardi anno 2015

n. obiettivo	Peso su base 50	Descrizione obiettivo	Target di risultato 2015	Risultato anno 2015
1	3	Attivazione del sistema di accesso del cittadino ai servizi comunali (es. orari di accesso, gestione del flusso utenti; URP, ecc)	Entro il 31/07/2015, con Protocollo 7470/2015 è stata autorizzata la proroga la 31/12/2015	<p>Obiettivo raggiunto al 100%</p> <p>Dalla relazione depositata dal Dott. Walter Gagliardi, Prot. 1297 del 05/02/2016, si evince che con Deliberazione di G.M. n°131 del 26/11/2015 la giunta ha approvato la proposta di un nuovo sistema di accesso del cittadino ai servizi comunali. Con la stessa deliberazione la Giunta ha disposto in merito a tutti gli interventi preliminari da eseguire per l'attivazione della proposta ed i relativi tempi. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto.</p> <p>(Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 3%)</p>
2	15	Aggiornamento degli archivi anagrafici con la nuova numerazione civica presente nel Comune	Entro il 31/12/2015	<p>Obiettivo raggiunto al 100%</p> <p>Dalla relazione depositata dal Dott. Walter Gagliardi, Prot. 1297 del 05/02/2016, si evince che l'aggiornamento è stato terminato in data 8/11/2015. Sul sistema sono stati anche inseriti tutti i dati catastali relativi all'immobile limitatamente all'intestatario della scheda. Tutti i cittadini sono stati informati con idonea comunicazione dell'avvenuto cambio. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto.</p> <p>(Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 15%)</p>
3	10	Riattivazione Centro diurno per disabili	Entro il 31/07/2015 con Protocollo 9841/2015 è stata autorizzata la proroga la 31/12/2015	<p>Obiettivo raggiunto al 100%</p> <p>Dalla relazione depositata dal Dott. Walter Gagliardi, Prot. 1297 del 05/02/2016, si evince che con determinazione n°776/2015 del 30/12/2015, previa acquisizione di tutti i pareri necessari, è stata autorizzata l'apertura ed il funzionamento del centro diurno per disabili nei locali siti in via Ex-Ferrovia, come da programma dell'Amministrazione. In pari data il centro è stato riattivato. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto.</p> <p>(Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 10%)</p>
4	5	Organizzazione di almeno 5 eventi presso la biblioteca comunale in collaborazione con le Scuole del Comune al fine di incrementare la fruizione dei servizi offerti dalla biblioteca e completamento del processo di catalogazione dei testi presenti	Entro il 31/12/2015	<p>Obiettivo raggiunto al 100%</p> <p>Dalla relazione depositata dal Dott. Walter Gagliardi, Prot. 1297 del 05/02/2016, si evince che l'obiettivo non è stato raggiunto.</p> <p>(Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 0%)</p>
5	10	Completamento dell'iter del Protocollo Informatico Unico Comunale	Entro il 31/12/2015	<p>Obiettivo raggiunto al 100%</p> <p>Dalla relazione depositata dal Dott. Walter Gagliardi, Prot. 1297 del 05/02/2016, si evince che dal 20/02/2015 è attivo il Protocollo Informatico Unico Comunale. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto.</p> <p>(Risultato raggiunto nel 2015 e peso sulla performance complessiva 5%)</p>
Totale	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 17 giugno 2016 Prot. 6543)				
Tipologia di comportamento	Categoria	Descrizione	Target anno 2015 Peso su base 20%	Risultato anno 2015
Capacità di <i>governance</i> esterna e comunicazione	Governance esterna	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i>	1	0,8
	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	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 personale	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				16,90

Valutazione dei comportamenti organizzativi Geometra Pasquale Di Principe (Si veda comunicazione del 17 giugno 2016 Prot. 6543)				
Tipologia di comportamento	Categoria	Descrizione	Target anno 2015 Peso su base 20%	Risultato anno 2015
Capacità di <i>governance</i> esterna e comunicazione	Governance esterna	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i>	1	0,8
	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	0,8
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 personale	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				16,50

Valutazione dei comportamenti organizzativi Capitano Ciavolella Enzo (Si veda comunicazione del 17 giugno 2016 Prot. 6543)				
Tipologia di comportamento	Categoria	Descrizione	Target anno 2015 Peso su base 20%	Risultato anno 2015
Capacità di <i>governance</i> esterna e comunicazione	Governance esterna	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i>	1	0,8
	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	0,3
	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	1,9
	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				16,50

Valutazione dei comportamenti organizzativi Dott. Walter Gagliardi (Si veda comunicazione del 17 giugno 2016 Prot. 6543)				
Tipologia di comportamento	Categoria	Descrizione	Target anno 2015 Peso su base 20%	Risultato anno 2015
Capacità di <i>governance</i> 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	1,9
	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	1
Risultato complessivo raggiunto				18,60

Valutazione complessiva del conseguimento degli obiettivi dei dirigenti e del segretario generale del Comune di Santi Cosma e Damiano per l'annualità 2015					
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 2015
Rag. Pasqualina Ianniello	3,25	8,00%	28%	16,90%	56,15%
Geometra Pasquale Di Principe	3,25	8,00%	5%	16,50%	32,75%
Capitano Ciavolella Enzo	3,25	8,00%	18,50%	16,50%	46,25%
Dott. Walter Gagliardi	3,25	8,00%	45,00	18,60%	74,85%
Avv. Massimina De Filippis ⁸	3,25	8,00%	0%	14,00%	25,25%

⁸ 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*

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.