



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

**Relazione sugli obiettivi 2019
Comune di Santi Cosma e Damiano (LT)
per l'erogazione dell'indennità di risultato annualità 2019**

Relazione predisposta ed approvata dalla Giunta con Delibera n° 100 del 02/10/2020

Indice

1. Presentazione.....	3
2. Sintesi delle informazioni rilevanti per i cittadini e per gli <i>stakeholder</i> esterni	4
2.1 Chi siamo	4
2.2 Cosa facciamo.....	4
2.3 Come operiamo.....	4
3 Mandato istituzionale e Mission del comune di Santi Cosma e Damiano	5
3.1 Albero della <i>Performance</i>	5
4. Dalle linee programmatiche di mandato agli obiettivi strategici (programmi). Il collegamento con la struttura organizzativa	6
6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi.....	6
6.1. La performance organizzativa.....	8
6. 2. Gli obiettivi assegnati al segretario generale per l'anno 2019	11
6. 3. Gli obiettivi assegnati ai personale delle posizioni organizzative per l'anno 2019	13
7. Processo seguito, le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della <i>performance</i>	23
7.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano	23
7.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria di bilancio.....	23
7.3. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della <i>performance</i>	23

1. Presentazione

3

Il Piano degli Obiettivi (PDO) 2019 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 2019, ha approvato in via definitiva il proprio Piano degli Obiettivi con **Delibera della Giunta Comunale n° 45 del 19 aprile 2019**.

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 2019, 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).

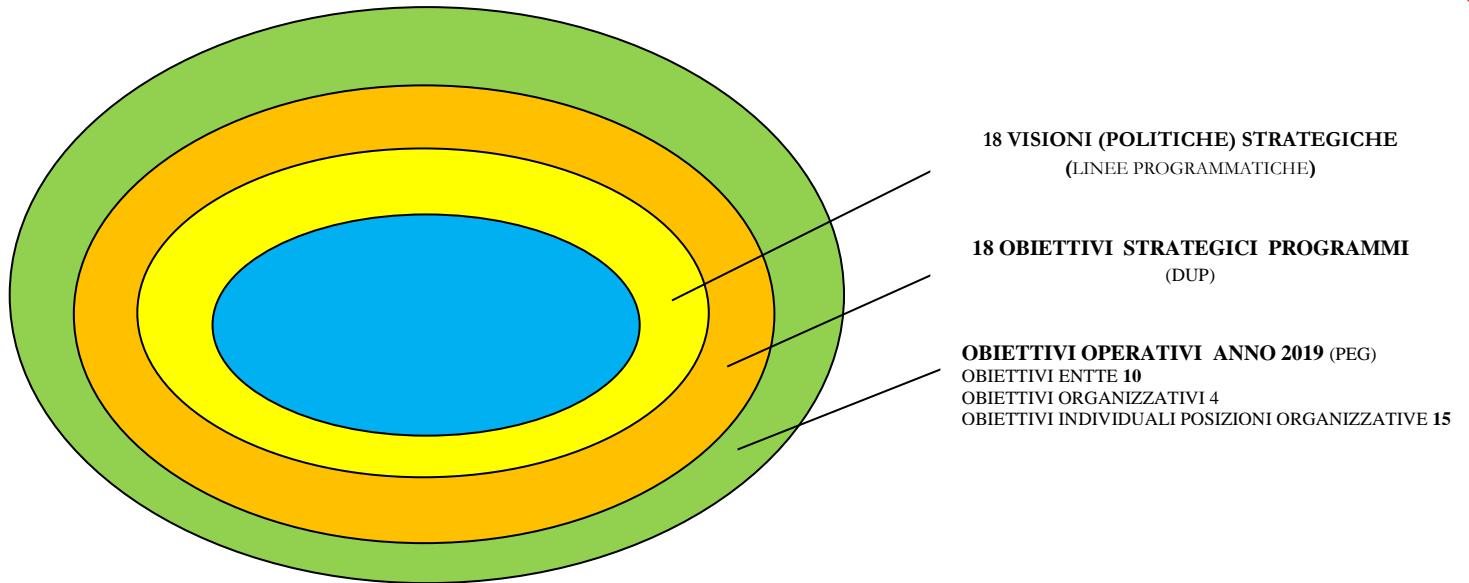
Per ciascuna visione (politica) strategica sono individuati macro-obiettivi strategici che sono di volta in volta sviluppati nei dodici programmi (**amministrazione, gestione e controllo; giustizia; polizia locale; istruzione pubblica; cultura e beni culturali; sport e ricreazione; turismo; viabilità 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 2019.

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

Sulla base del programma di mandato 2019/2022 sono stati definiti 18 obiettivi strategici (missioni):

MISSIONI 2017/2019	
1	Servizi istituzionali – generali e di gestione
2	Giustizia
3	Ordine pubblico e sicurezza
4	Istruzione e diritto allo studio
5	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali
6	Politiche giovanili-Sport – Tempo libero
7	Turismo
8	Assetto territorio-Edilizia abitativa
9	Sviluppo sostenibile e tutele del territorio e dell'ambiente
10	Trasporti e diritto alla mobilità
11	Soccorso Civile
12	Diritti sociali – Politiche sociali e famiglia
14	Sviluppo economico e competitività
17	Energia e diversificazione delle fonti energetiche
20	Accantonamenti
21	Debito Pubblico
22	Anticipazione Finanziarie
23	Servizi per conto terzi
TOTALE	

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

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

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

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

	MISSIONI 2019/2021	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	RISORSE FINANZIARIE 2019	RISORSE FINANZIARIE 2020
1	Servizi istituzionali – generali e di gestione	Settore Servizi al cittadino, Settore Tecnico, Settore Finanze e Settore Sicurezza Urbana	€ 1.240.909,23	€ 1.118.825,59
2	Giustizia	Settore Sicurezza Urbana	€ 2.447,55	€ 2.119,72
3	Ordine pubblico e sicurezza	Settore Sicurezza Urbana	€164.165,04	€173.945,29
4	Istruzione e diritto allo studio	Settore Servizi al cittadino	€527.046	€325.351,30
5	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	Settore Servizi al cittadino	€149.904,82	€7.863,14
6	Politiche giovanili-Sport – Tempo libero	Settore Servizi al cittadino	€3.478,38	€3.293,88
7	Turismo	Settore Servizi al cittadino	€16.700,00	€6.700,00
8	Assetto territorio-Edilizia abitativa	Settore Tecnico	€225.043,51	€442.731,95
9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Settore Tecnico	€1.747.502,91	€939.497,89
10	Trasporti e diritto alla mobilità	Settore Tecnico	€1.710.162,20	€635.808,71
11	Soccorso Civile	Settore Tecnico	€11.800,00	€11.800,00
12	Diritti sociali – Politiche sociali e famiglia	Settore Servizi al cittadino	€278.465,42	€231.305,75
14	Sviluppo economico e competitività	Settore Tecnico	€6.270,00	€6.200,00
17	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	Settore Tecnico	€7.088,45	€5.882,63
20	Accantonamenti	Settore Finanze	€613.838,08	€474.035,73
21	Debito Pubblico	Settore Finanze	€397.806,36	€376.120,55
22	Anticipazione Finanziarie	Settore Finanze	€5.000.000,00	€5.000.000,00
23	Servizi per conto terzi	Settore Finanze	€10.781.016,00	€10.777.500,00
TOTALE			€ 22.883.643,9	€ 20.538.982,13

6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

8

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 2019:

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 2019			
Indicatore		Target 2019 (Peso 5%)	Risultato anno 2019²
Rigidità strutturale di bilancio	Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	Inferiore al 50% Peso 0,50	Risultato 30,04% Obiettivo raggiunto (Peso 0,50%)
Grado di autofinanziamento della spesa in conto capitale	Spesa in conto capitale non finanziata dal debito	Maggiore del 75% Peso 0,50	Risultato 53,98% Obiettivo non raggiunto (Peso 0%)
Situazione di deficit strutturale	Valutazione di esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero Interno	Rispetto di almeno 8 parametri rispetto ai 10 previsti Peso 0,50	Risultato 0,88% Obiettivo raggiunto (Peso 0,50%)
Spesa in conto capitale pro capite	Spesa per investimenti su popolazione	Maggiore di 800 euro Peso 0,50	Risultato 109,85% Obiettivo non raggiunto (Peso 0%)
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 0,50	Risultato 0,00% Obiettivo raggiunto (Peso 0,50%)
Capacità di pagamento della spesa corrente	Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza che per i residui	Per la competenza maggiore del 60% Peso 0,50	Risultato 74,77% Obiettivo raggiunto (Peso 0,50%)
		In conto residui maggiore del 75% Peso 0,50	Risultato 55,08% Obiettivo non raggiunto (Peso 0%)
Capacità di riscossione delle entrate proprie	Velocità di riscossione delle entrate proprie sia per la competenza che per i residui	Per la competenza maggiore del 60% Peso 0,50	Risultato 15,36 Obiettivo raggiunto (Peso 0,50%)
		In conto residui maggiore del 75% Peso 0,50	Risultato 18,72% Obiettivo non raggiunto (Peso 0%)
Performance organizzativa di ente: stato di salute dell'amministrazione - indicatori attinenti alla gestione del personale del Comune di Santi Cosma e Damiano			
Riduzione delle ferie arretrate del personale	Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale dal 01.01.2020 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'1.01.2019 inferiore a 1	N° tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2020/N° tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2019 < 1 Peso 0,50	Risultato 0,94% Obiettivo raggiunto (Peso 0,50%)
TOTALE	Risultato complessivo raggiunto		3%

² A tal proposito, si rinvia alla comunicazione del Funzionario Responsabile Dott. Walter Gagliardi del 28 giugno 2020 e trasmessa via mail.

- 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 2019	Risultato anno 2019
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 sistema integrato dei controlli interni . 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 31/12/2019 Peso 5%	Obiettivo non raggiunto
Comune on-line	E - Government - dematerializzazione, 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/ 2019 tutti i servizi comunali devono avere l'interfaccia web per l'erogazione dei servizi on-line ai cittadini Peso 5%	Obiettivo non raggiunto
Carta dei servizi	Trasparenza e integrità - Accessibilità e qualità dei servizi", i cui obiettivi, in via generale, sono collegati all'attuazione dei livelli di trasparenza e qualità dei servizi 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 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 Decreto Legislativo n° 33 del 31 luglio 2013 e Legge 6 novembre 2012, 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 13%	Obiettivo parzialmente raggiunto (Risultato raggiunto nel 2019 e peso sulla performance complessiva 10%)
TOTALE	Risultato complessivo raggiunto		10%

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 2019³

11

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

Per ciascun obiettivo vengono indicati:

- la denominazione dell'obiettivo;
- l'indicatore di risultato atteso 2019;
- il responsabile della realizzazione dell'obiettivo;
- il peso individuato, nell'ambito della percentuale di ponderazione del 40% attribuita all'elemento di valutazione degli obiettivi individuali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[A] _____ + [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.

OBIETTIVI INDIVIDUALI

n. obiettivo	Peso su base 40	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato 2019	Risultato anno 2019
1	8	Analisi fabbisogni formativi e predisposizione del Piano Formativo dell'Ente	Entro il 30/09/2019	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla Relazione depositata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna, Prot. 92 del 03 gennaio 2020, si evince che: <i>Il Piano formativo 2019 è stato approvato con D.G.C. n° 112 del 20 settembre 2019.</i> Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto (Risultato raggiunto nel 2019 e peso sulla performance complessiva 8%)
2	8	Predisposizione dell'Anagrafe dei procedimenti amministrativi dell'Ente	Entro il 31/10/2019	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla Relazione depositata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna, Prot. 92 del 03 gennaio 2020, si evince che: L'obiettivo non è stato raggiunto (Risultato raggiunto nel 2019 e peso sulla performance complessiva 0%)
3	8	Predisporre le Direttive e i criteri ambientali minimi	Entro il 31/12/2019	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla Relazione depositata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna, Prot. 92 del 03 gennaio 2020, si evince che: <i>con note Prot. 12313 e 12314 del 15 novembre 2019 sono state trasmesse al personale dell'Ente Direttive in materia di criteri ambientali minimi.</i> Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto (Risultato raggiunto nel 2019 e peso sulla performance complessiva 8%)
4	8	Adeguamento del nuovo sistema di pesatura delle posizioni organizzative per anno 2020	Entro il 31/12/2019	Obiettivo parzialmente raggiunto Dalla Relazione depositata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna, Prot. 92 del 03 gennaio 2020, si evince che: <i>il nuovo sistema di pesatura delle posizioni organizzative è stato effettuato con Delibera Giunta Comunale n°1/2019 e non è stato ulteriormente modificato.</i> Pertanto, l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto (Risultato parzialmente raggiunto nel 2019 e peso sulla performance complessiva 4%)
5	8	Analisi e Riorganizzazione del Sistema integrato dei controlli interni (Predisposizione del nuovo Regolamento)	Entro il 30/09/2019	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla Relazione depositata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna, Prot. 92 del 03 gennaio 2020, si evince che: <i>il nuovo Regolamento del Sistema Integrato dei Controlli interni è stato approvato con Delibera Consiglio Comunale n°40 del 30 settembre 2019.</i> Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto (Risultato raggiunto nel 2019 e peso sulla performance complessiva 8%)
TOTALE	40	Risultato complessivo raggiunto		28%

IL SINDACO
Dott. Franco Taddeo

IL RESPONSABILE
Dott.ssa Franca SPARAGNA

Valutazione dei comportamenti organizzativi 2019 - Segretario Comunale Avv. Franca Sparagna (Si veda la scheda prodotta e sottoscritta dal sindaco e trasmessa via mail in data 28 giugno 2020)			
Componenti	Descrizione	Pesatura anno 2019	Risultato anno 2019
FUNZIONI ISTITUZIONALI	Assistenza giuridico-amministrativa all'Ente ed ai suoi organi	10%	9%
	Supervisione e verifica provvedimenti di Consiglio e Giunta		
FUNZIONI PROFESSIONALI INTEGRATIVE	Aggiornamento e ricerca normativa sui temi portanti dell'Amministrazione	5%	5%
COMPORTAMENTO PROFESSIONALE	Qualità dell'azione professionale	15%	14%
	Apporto in termini di impegno profuso		
	Capacità di gestione del tempo/lavoro		
	Capacità relazionali e di coordinamento		
	Capacità di risolvere i problemi della struttura		
Totale	Risultato complessivo	Peso Complessivo 30%	28%
Totale	Risultato complessivo raggiunto		28%

13

IL SINDACO
Dott. Franco Taddeo

IL RESPONSABILE
Dott.ssa Franca SPARAGNA

6. 3. Gli obiettivi assegnati al personale delle posizioni organizzative per l'anno 2019⁴

14

In questo paragrafo sono elencati gli obiettivi assegnati al personale responsabile di PO per l'anno 2019, seguendo l'articolazione per programmi. Per ciascun obiettivo vengono indicati:

- la denominazione dell'obiettivo;
- l'indicatore di risultato atteso 2019;
- il responsabile della realizzazione dell'obiettivo;
- il peso individuato, nell'ambito della percentuale di ponderazione del 40% attribuita all'elemento di valutazione degli obiettivi individuali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 Geometra Pasquale Di Principe anno 2019

n. obiettivo	Peso su base 40	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato 2019	Risultato anno 2019
1	10	Definizione appalto loculi cimiteriali e relativa Aggiudicazione – Conferimento incarico per manutenzione straordinario strade comunali e Aggiudicazione gara	Entro il 31/10/2019	Obiettivo parzialmente raggiunto Dalla relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe, Prot.3877 del 14/04/2020 si evince che: <i>in riferimento all'obiettivo n.1, e precisamente appalto loculi cimiteriale e relativa aggiudicazione allo stato si comunica che è stata predisposta solo la gara. Per quanto riguarda la manutenzione delle strade comunali e aggiudicazione gara, allo stato si comunica che la progettazione è stata affidata al settore tecnico ed è stato già redatto il progetto definitivo ed è stata predisposta la gara. Pertanto, l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto. Risultato raggiunto parzialmente nel 2019 e peso sulla performance complessiva 8%)</i>
2	7	Riorganizzazione ed avviamento a regime del servizio di raccolta RSU	Entro il 31/08/2019	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe, Prot.3877 del 14/04/2020 si evince che: <i>in riferimento all'obiettivo n.2, si comunica che il servizio è andato a regime il 19/08/2019.</i> Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. Risultato raggiunto nel 2019 e peso sulla performance complessiva 7%)
3	7	Definizione iter espropriativo per marciapiedi da campo maggiore a San Lorenzo	Entro il 31/10/2019	Obiettivo non raggiunto Dalla relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe, Prot.3877 del 14/04/2020 si evince che: l'obiettivo non è stato raggiunto. Obiettivo non raggiunto e peso sulla performance complessiva 0%)
4	7	Inserimento nella banca dati SIGAE informazioni su abusi edilizi	Entro 31/12/2019	Obiettivo parzialmente raggiunto Dalla relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe, Prot.3877 del 14/04/2020 si evince che: l'obiettivo non è stato raggiunto. (Risultato complessivo raggiunto nel 2019 e peso sulla performance complessiva 0%)
5	9	Attivazione servizi on line per le pratiche edilizie previo presentazione pubblica del servizio a tutti i tecnici	Entro 31/10/2019	Obiettivo non raggiunto Dalla relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe, Prot.3877 del 14/04/2020 si evince che: l'obiettivo non è stato raggiunto. (Risultato complessivo raggiunto nel 2019 e peso sulla performance complessiva 0%)
TOTALE	40	Risultato complessivo raggiunto		15%

IL SINDACO
Dott. Franco Taddeo

IL RESPONSABILE
Geometra Di Principe Pasquale

Valutazione Obiettivi individuali Dott. Walter Gagliardi anno 2019

n. obiettivo	Peso su base 40	Descrizione obiettivo	Target di risultato 2019	Risultato anno 2019
1	8	Attivazione CIE	Entro il 30/06/2019	<p>Obiettivo raggiunto al 100%</p> <p>Dalla relazione depositata dal Dott. Walter Gagliardi, Prot.489 del 15 gennaio 2020 si evince che: <i>con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 01/02/2019, avente ad oggetto "Nuova carta di identità elettronica. Determinazioni delle tariffe per il rilascio ed indirizzo per l'attivazione del servizio"</i> è stata disposta l'attivazione del servizio di rilascio della nuova C.I.E. con decorrenza dal 01/03/2019. In effetti sin dal mese di marzo del 2019 l'ufficio rilascia esclusivamente C.I.E., salve le eccezioni previste e consentite dalla norma in merito. Dal marzo 2019 al 31/12/2019 l'ufficio ha rilasciato n. 694 C.I.E., oltre n. 177 carte di identità cartacee (gennaio e febbraio oltre poche altre eccezioni). Si consideri che nell'intero anno 2018 erano state rilasciate n. 871 carte di identità cartacee. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2019 e peso sulla performance complessiva 8%)</p>
2	8	Efficientamento del servizio di assicurazione per RCA per tutto il parco auto comunale	Entro il 30/06/2019	<p>Obiettivo raggiunto al 100%</p> <p>Dalla relazione depositata dal Dott. Walter Gagliardi, Prot.489 del 15 gennaio 2020 si evince che: <i>Con propria nota del 19/02/2019 n. 1773 si è chiesto alla Brokeritaly Consulting S.r.l., già incaricata del servizio di brokeraggio assicurativo del Comune di Santi Cosma e Damiano, di effettuare una ricerca di mercato per conto del Comune finalizzata all'affidamento del servizio assicurativo RCA di tutto il parco auto comunale, con lo scopo di raggiungere i due seguenti obiettivi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 1. - Realizzare un risparmio in termini di minori costi a carico del Comune per i premi assicurativi mantenendo inalterate le garanzie ed i rischi coperti; 2. - Realizzare una maggiore efficienza anche in termini di gestione amministrativa mediante una uniformazione delle scadenze di tutte le polizze in una unica scadenza annuale. <p><i>Con successiva propria determinazione n. 111 del 20/03/2019, all'esito della ricerca di mercato effettuata e dell'individuazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa per le esigenze manifestate dall'Ente, si è autorizzato il Broker ad accettare l'offerta proposta dalla Compagnia NOBIS, primaria compagnia italiana nel settore, autorizzando la messa in copertura del rischio RCA di tutto il parco auto comunale, con decorrenza dalla scadenza del 09/03/2019. Con la medesima determinazione è stata impegnata la spesa necessaria per il pagamento dei ratei dei premi alle relative scadenze. Grazie a tale affidamento è stato raggiunto il seguente importante duplice risultato:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - La scadenza di tutte le polizze del parco auto comunale è stata riunita in una unica data, individuata nel 30 giugno di ogni anno. La scelta della data non è casuale: essa è stata individuata nel 30 giugno poiché in quel periodo non si presentano, normalmente, particolari problemi di cassa in considerazione delle entrate collegate alla scadenza del 16 giugno per il pagamento dell'acconto IMU. Tale organizzazione ha consentito il conseguimento di un importante risultato in termini di abbattimento di atti amministrativi (con relativo minor impegno di ore lavoro) collegati al pagamento dei premi di assicurazione: a fronte di circa 24 atti di impegno, 24 liquidazioni e 24 mandati (uno – a volte due in caso di scadenze semestrali - per ogni auto da assicurare) si è passati già dal 2019 ad una sola determinazione di impegno, una liquidazione ed un mandato. È inoltre praticamente abbattuto al minimo il rischio di dimenticanza del pagamento del premio e le relative conseguenze; - Il costo totale su base annua per il pagamento del premio assicurativo di tutto il parco auto comunale è passato da circa € 14.000,00 a circa € 7.000,00, realizzando una riduzione dei costi di circa il 50%. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2019 e peso sulla performance complessiva 5%)
3	8	Espletamento di un concorso finalizzato all'approvazione di una graduatoria di agenti di polizia locale da utilizzarsi per assunzioni a tempo determinato	Entro il 31/07/2019	<p>Dalla relazione depositata dal Dott. Walter Gagliardi, Prot.489 del 15 gennaio 2020 si evince che: <i>con propria determinazione n. 218 del 20/04/2019 è stata indetta una procedura selettiva pubblica per titoli e colloquio per la formazione di una graduatoria finalizzata all'assunzione a tempo pieno e determinato di agenti di Polizia Locale, coerentemente con quanto stabilito nella programmazione annuale del personale, ed è stato approvato il relativo bando di concorso. Le procedure concorsuali sono state espletate nel rispetto dei tempi programmati ed all'esito delle stesse, con propria determinazione n. 416 del 03/07/2019, si è approvata la graduatoria finale di merito della selezione esperita e si è proceduto alla nomina in servizio, a tempo determinato, per tre mesi, dei primi due classificati.</i></p> <p>Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2019 e peso sulla performance complessiva 8%)</p>
4	8	Approvazione del CCDI del personale entro il 30/10/2019 con previsione ed attuazione delle PEO	Entro il 31/10/2019	<p>Obiettivo raggiunto al 100%</p> <p>Dalla relazione depositata dal Dott. Walter Gagliardi, Prot.489 del 15 gennaio 2020 si evince che <i>in riferimento al presente obiettivo si ripercorrono sinteticamente i principali passaggi che hanno condotto all'approvazione del contratto decentrato integrativo ed all'applicazione delle PEO:</i></p>

				<ul style="list-style-type: none"> - In data 18 ottobre 2019 è stato raggiunto tra le parti l'accordo definitivo sull'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Santi Cosma e Damiano; - Il revisore unico dei conti in data 07/11/2019 ha reso il parere favorevole sull'ipotesi di accordo; - La giunta comunale in data 09/11/2019 con atto n. 131/2019 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo; - In data 15 novembre 2019 è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo sia per la parte normativa 2019-2021 sia per l'annualità economica 2019, nell'identico testo dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 18/10/2019; - In data 26/11/2019, con determinazione n. 767/2019, è stato approvato e pubblicato il bando per le progressioni economiche orizzontali del personale dipendente; - In data 20/12/2019 è stato sottoscritto un accordo decentrato integrativo modificativo del contratto già sottoscritto limitatamente al solo regolamento per l'applicazione delle PEO e senza alcuna conseguenza o modifica della parte economica del contratto già sottoscritto. In pari data la Giunta Comunale ha approvato il nuovo accordo decentrato integrativo di modifica del contratto già sottoscritto, limitatamente al solo regolamento delle PEO, e le parti hanno sottoscritto definitivamente l'accordo modificativo; - In data 21/12/2019 con determinazione n. 857 si è preso atto della modifica del regolamento per le PEO ed è stato conseguentemente adeguato il bando al nuovo regolamento con riapertura dei termini per la presentazione delle domande fino al 24/12/2019; - In data 31/12/2019, con determinazioni nn. 885 e 886 si è approvata la graduatoria per l'applicazione delle progressioni economiche orizzontali rispettivamente delle cat. "B" e "C" e della cat. "D". Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2019 e peso sulla performance complessiva 8%)
5	8	Affidamento servizio Riscossione coattiva per tutte le entrate comunale con condizioni e garanzie migliorative del servizio rispetto agli affidamenti precedenti	Entro il 31/08/2019	<p>Obiettivo raggiunto al 100%</p> <p>Dalla relazione depositata dal Dott. Walter Gagliardi, Prot.489 del 15 gennaio 2020 si evince che: con propria determinazione n. 487 del 09/08/2019 è stato affidato il servizio il servizio di riscossione coattiva, ex art. 36 c. 2 del D. Lgs. 50/2016, alla ditta Soc. So.Ge.R.T. Spa. Il servizio di riscossione coattiva delle entrate comunali tributarie e non tributarie, fino all'integrale riscossione delle somme iscritte a ruolo e/o alla dichiarazione di inesigibilità delle stesse, è stato affidato in via sperimentale con decorrenza dal 01/09/2019 e fino al 28/02/2021.</p> <p>Subito dopo l'adozione della determinazione sopra riportata è stato sottoscritto con la ditta affidataria il contratto disciplinante il servizio affidato, il cui schema è stato approvato con la stessa determinazione 487/19.</p> <p>Come può evincersi dallo schema di convenzione sottoscritto con la società, raffrontato al contratto che ha regolato il servizio fino al 31/12/2018, le condizioni per il Comune sono variate in meglio fondamentalmente sotto i seguenti aspetti:</p> <p>L'aggio a carico del Comune è più basso rispetto al precedente affido e non sono previsti altri oneri a carico del Comune, oltre il predetto aggio sulle entrate effettivamente realizzate, anche nel caso di attività effettivamente svolte in presenza di entrate poi dichiarate inesigibili. Quindi nel complesso gli oneri a carico del Comune sono notevolmente più bassi e comunque collegati alle effettive entrate incassate;</p> <p>L'attività che la ditta si obbliga ad effettuare per il recupero delle entrate coattivamente, esplicitamente richiamate in contratto, sono di maggior garanzia per il Comune rispetto al precedente affido. È infatti esplicitamente indicato nel contratto che la ditta deve porre in essere nell'esecuzione del contratto per la riscossione coattiva una serie di attività, tra le quali anche quella del pignoramento presso terzi (compresi stipendi e pensioni), pignoramenti mobiliari, pignoramenti immobiliari e blocco dei conti correnti postali e bancari. Tali attività non erano state esplicitamente previste nel precedente contratto di affidamento del servizio di riscossione coattiva ed effettivamente non sono state attivate per la quasi totalità delle partite ancora non incassate;</p> <p>L'attività posta in essere dalla società non potrà generare ulteriori oneri a carico del Comune in termini di gestione dell'eventuale contenzioso. Anche questo aspetto non era adeguatamente disciplinato nel precedente contratto, con conseguenze a carico della gestione comunale del contenzioso che ne è derivato.</p> <p>Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2019 e peso sulla performance complessiva 8%)</p>
Total	40	Risultato complessivo raggiunto		40,00%

IL SINDACO
Dott. Franco Taddeo

IL RESPONSABILE
Gagliardi Walter

Valutazione Obiettivi individuali Dott.ssa Di Stefano Anna Maria anno 2019

n. obiettivo	Peso su base 40	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato 2019	Risultato anno 2019
1	8	<p>Predisposizione di un progetto finalizzato all'allineamento della base imponibile ai fini TARI (superficie in mq) dell'attuale archivio dei contribuenti con i dati presenti al Catasto 31/07/2019.</p> <p>Emissione consequenti avvisi di accertamento – 31/12/2019</p>	Entro il 31/07/2019 Entro il 31/12/2019	<p align="center">Obiettivo parzialmente raggiunto⁵</p> <p>Dalla relazione depositata dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria, Prot.334 del 11/01/2020 si evince che: <i>In merito si comunica che quest'ufficio ha predisposto un progetto da realizzarsi con le risorse assegnate al servizio tributi (Del Giudice Antonino e Ianniello Angela Maria) per allineare la base imponibile TARI alle risultanze in catasto e da finanziarsi con le maggiori entrate che tale lavoro avrebbe comportato ai sensi dell'art. 1, c. 1091 L. 145/2018. Tuttavia, pur avendo provveduto per tempo a modificare il vigente regolamento delle entrate per recepire tale opportunità fornita dalla legge e pur avendo proposto al Presidente della delegazione trattante di sottoporre all'esame della commissione trattante il progetto predisposto (comprendivo anche degli accertamenti IMU), a seguito di maggior approfondimento circa la sussistenza dei presupposti previsti dalla norma per poter autorizzare tale progettualità è stata evidenziato un parere reso dalla Corte dei Conti dell'Emilia Romagna in base al quale tale possibilità è preclusa per il Comune di Santi Cosma e Damiano, almeno per quest'anno ed alla luce dell'unico parere finora espresso da un organo giurisdizionale, peraltro anche in contraddizione con le linee IFEL. Infatti i magistrati contabili dell'Emilia Romagna, con la deliberazione 52/2019, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo il 24 settembre 2019, hanno ricordato che, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge di bilancio 145/2018, è possibile destinare incentivi economici ai dipendenti per l'accertamento di tributi erariali, a condizione che il bilancio di previsione e il rendiconto siano stati approvati rispettivamente entro il 31 dicembre dell'anno precedente ed il 30 aprile dell'anno successivo (ex. art. 163, comma 1 del d.lgs. 267/2000), e non anche entro gli eventuali termini successivi autorizzati da decreti di proroga. Pertanto, poiché il bilancio di previsione 2019 del Comune di Santi Cosma e Damiano è stato approvato il 09/03/2019 (in vigore di proroga di legge fino al 31/03/2019), non appare possibile oggi poter autorizzare ed avviare tale progettualità.</i></p> <p align="center">Pertanto, l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto. Risultato raggiunto parzialmente nel 2019 e peso sulla performance complessiva 5%)</p>
2	8	Emissione e notifica avvisi di recupero dell'imposta comunale sulla pubblicità	Entro il 30/09/2019	<p align="center">Obiettivo parzialmente raggiunto</p> <p>Dalla relazione depositata dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria, Prot.334 del 11/01/2020 si evince che: <i>sin dal giorno in cui mi è stata conferita la responsabilità del settore 2 ho provveduto a verificare la possibilità di procedere all'emissione degli avvisi di che trattasi con il personale già individuato per la realizzazione di apposito progetto finalizzato. Dopo diversi incontri con il predetto personale ho dovuto prendere atto della sostanziale impossibilità di raggiungere tale risultato con le risorse interne. Ciò è stato comunicato formalmente ai dipendenti interessati. Dunque è stato necessario far ricorso all'affidamento di tale servizio a ditta esterna con conseguente emissione di avvisi di accertamento per le annualità pregresse.</i></p> <p align="center">Pertanto, l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto. Risultato raggiunto parzialmente nel 2019 e peso sulla performance complessiva 5%)</p>
3	8	Emissione e notifica avvisi di accertamento IMU annualità 2015	Entro il 31/10/2019	<p align="center">Obiettivo parzialmente raggiunto</p> <p>Dalla relazione depositata dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria, Prot.334 del 11/01/2020 si evince che: <i>per tale obiettivo vale quanto già detto per l'obiettivo n. 1. Si sarebbe voluto procedere mediante un progetto da realizzarsi con le risorse assegnate al servizio tributi (Del Giudice Antonino e Ianniello Angela Maria) e da finanziarsi con le maggiori entrate che tale lavoro avrebbe comportato ai sensi dell'art. 1, c. 1091 L. 145/2018. Per le ragioni già riferite non è stato possibile procedere con un progetto obiettivo autofinanziato realizzato dal personale interno, ragion per cui si rende necessario affidare il servizio all'esterno.</i></p> <p align="center">Pertanto, l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto. Risultato raggiunto parzialmente nel 2019 e peso sulla performance complessiva 5%)</p>
4	8	Predisposizione ed attuazione di una proposta contenente misure finalizzate ad accorciare i tempi medi di pagamento dei fornitori anche mediante l'attivazione e l'implementazione di iter – Risultato atteso miglioramento dei tempi medi – entro il 30/06/2019 – verifica al 31/12/2019	Entro il 30/09/2019	<p align="center">Obiettivo raggiunto 100%</p> <p>Dalla relazione depositata dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria, Prot.334 del 11/01/2020 si evince che: <i>con decorrenza dal marzo 2019 è stato attivato l'iter delle fatture elettroniche nella procedura informativa comunale. Tale iter consente di gestire in modalità più sicura, più efficace ed anche più veloce il procedimento di pagamento delle fatture passive. In effetti dall'attivazione dell'iter, quando i relativi responsabili gestiscono le fasi competenza, i tempi si sono notevolmente accorciati. Al fine di rendere ancora più efficiente la procedura dei pagamenti e conseguire migliori risultati in materia di tempi medi di pagamento delle fatture passive: attivare l'ultima fase dell'iter delle fatture elettroniche nella procedura informativa che consentirà la tracciabilità completa della procedura ed ulteriore accorciamento dei tempi". Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2019 e peso sulla performance complessiva 8%)</i></p>

⁵ A tal proposito, si precisa che, per quanto attiene agli obiettivi 1, 2, 3 e 5, bisognava comunicare per iscritto al Sindaco e al Nucleo tecnico di Valutazione e Controllo tale difficoltà/impossibilità, al fine di consentire l'eventuale sostituzione degli obiettivi. Inoltre, la Giunta doveva procedere, nel caso di accoglimento delle difficoltà avanzate, ad assegnare nuovi obiettivi ad integrazione dei precedenti.

5	8	Invio notifiche solleciti TARI 2016 entro il 31/07/2019 – Notifiche Accertamenti TARI 2015 entro il 30/09/2019	Entro il 31/07/2019 Entro il 30/09/2019	Obiettivo parzialmente raggiunto Dalla relazione depositata dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria, Prot.334 del 11/01/2020 si evince che: <i>per tale obiettivo vale quanto già detto per l'obiettivo n. 1. Per le ragioni già riferite ai punti precedenti, non è stato possibile procedere con un progetto obiettivo autofinanziato realizzato dal personale interno, ragion per cui si rende necessario affidare il servizio all'esterno con conseguente emissione di avvisi di accertamento. Pertanto, l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto. Risultato raggiunto parzialmente nel 2019 e peso sulla performance complessiva 5%</i>
TOTALE	40	Risultato complessivo raggiunto		28%

IL SINDACO
Dott. Franco Taddeo

IL RESPONSABILE
Dott.ssa Di Stefano Anna Maria

Valutazione dei comportamenti organizzativi Geometra Pasquale Di Principe (Si veda la scheda prodotta e sottoscritta dal sindaco e trasmessa via mail in data 28 giugno 2020)				
Tipologia di comportamento	Descrizione categorie	Target anno 2019 Peso su base 30%	Risultato anno 2019	
Competenze professionali	Grado di contestazione di qualsiasi genere avverso gli atti adottati – applicazione corretta conoscenze tecniche necessarie.	0 - 2	2	
	Aggiornamento delle conoscenze professionali.	0 - 2	2	
Ambito gestionale	Problem solving (capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità anche in situazioni critiche o incerte).	0 - 3	2	
	Riscontro pec e direttive del Sindaco e del Segretario Generale.	0 - 6	5,5	
	Raggiungimento dei risultati nel rispetto dei tempi, senza dar luogo a proroghe.	0 - 2	1,5	
	Capacità di gestire le risorse affidate (umane strumentali ed economiche) con criteri di economicità ottimizzando il rapporto il rapporto costo qualità.	0 - 2	2	
	Impegno profuso nelle attività con riferimento alla quantità di atti prodotti .	0 - 2	2	
Ambito relazionale	Disponibilità all'aggiornamento	0 - 2	2	
	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza ed al miglioramento dei servizi.	0 - 2	2	
	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi.	0 - 2	2	
Totale Comportamenti Organizzativi		0 - 25	23	
	Capacità di valutazione del personale sottoposto	0 - 5	4	
Totale Generale		0 - 30	27%	

Valutazione dei comportamenti organizzativi Dott. Walter Gagliardi (Si veda la scheda prodotta e sottoscritta dal sindaco e trasmessa via mail in data 28 giugno 2020)				
Tipologia di comportamento	Descrizione categorie	Target anno 2019 Peso su base 30%	Risultato anno 2019	
Competenze professionali	Grado di contestazione di qualsiasi genere avverso gli atti adottati – applicazione corretta conoscenze tecniche necessarie.	0 - 2	2	
	Aggiornamento delle conoscenze professionali.	0 - 2	1,5	
Ambito gestionale	Problem solving (capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità anche in situazioni critiche o incerte).	0 - 3	3	
	Riscontro pec e direttive del Sindaco e del Segretario Generale.	0 - 6	5	
	Raggiungimento dei risultati nel rispetto dei tempi, senza dar luogo a proroghe.	0 - 2	2	
	Capacità di gestire le risorse affidate (umane strumentali ed economiche) con criteri di economicità ottimizzando il rapporto il rapporto costo qualità.	0 - 2	2	
	Impegno profuso nelle attività con riferimento alla quantità di atti prodotti .	0 - 2	2	
Ambito relazionale	Disponibilità all'aggiornamento	0 - 2	2	
	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza ed al miglioramento dei servizi.	0 - 2	1,5	
	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi.	0 - 2	2	
Totale Comportamenti Organizzativi		0 - 25	23	
	Capacità di valutazione del personale sottoposto	0 - 5	5	
Totale Generale		0 - 30	28	

Valutazione dei comportamenti organizzativi Dott.ssa Di Stefano Anna Maria (Si veda la scheda prodotta e sottoscritta dal sindaco e trasmessa via mail in data 28 giugno 2020)			
Tipologia di comportamento	Descrizione categorie	Target anno 2019 Peso su base 30%	Risultato anno 2019
Competenze professionali	Grado di contestazione di qualsiasi genere avverso gli atti adottati – applicazione corretta conoscenze tecniche necessarie.	0 - 2	2
	Aggiornamento delle conoscenze professionali.	0 - 2	2
Ambito gestionale	Problem solving (capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità anche in situazioni critiche o incerte).	0 - 3	2
	Riscontro pec e direttive del Sindaco e del Segretario Generale.	0 - 6	5,5
	Raggiungimento dei risultati nel rispetto dei tempi, senza dar luogo a proroghe.	0 - 2	2
	Capacità di gestire le risorse affidate (umane strumentali ed economiche) con criteri di economicità ottimizzando il rapporto il rapporto costo qualità.	0 - 2	2
	Impegno profuso nelle attività con riferimento alla quantità di atti prodotti .	0 - 2	2
Ambito relazionale	Disponibilità all'aggiornamento	0 - 2	2
	Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza ed al miglioramento dei servizi.	0 - 2	2
	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi.	0 - 2	1,5
Totale Comportamenti Organizzativi		0 - 25	23
	Capacità di valutazione del personale sottoposto	0 - 5	4
Totale Generale		0 - 30	27%

Valutazione complessiva del conseguimento degli obiettivi dei dirigenti e del segretario generale del Comune di Santi Cosma e Damiano per l'annualità 2019					
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 2019
Avv. Franca Sparagna	3%	10%	28%	28,00%	69,00%
Geometra Pasquale Di Principe	3%	10%	15%	27%	55,00%
Dott. Walter Gagliardi	3%	10%	40,00%	28%	81,00%
Dott.ssa Di Stefano Anna Maria	3%	10%	28%	27%	68,00%

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

23

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 “Amministrazione trasparente”, sottosezione di 5 “Performance”, sottosezione di secondo livello 3 “Relazione sulla performance”. 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 sistema della performance (*Il processo di programmazione nel Comune di Santi Cosma e Damiano*) e al *Piano degli Obiettivi 2019 del Comune di Santi Cosma e Damiano*.

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.