



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

**Relazione sugli obiettivi 2021**  
**Comune di Santi Cosma e Damiano (LT)**  
**per l'erogazione dell'indennità di risultato annualità 2021**

Relazione predisposta ed approvata dalla Giunta con Delibera n° 76 del 06/07/2022

## 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 2021 .....	11
6. 3. Gli obiettivi assegnati al personale delle posizioni organizzative per l'anno 2021 .....	12
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 .....	21
7.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria di bilancio.....	21
7.3. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della <i>performance</i> .....	21



## 1. Presentazione

Il Piano degli Obiettivi (PDO) 2021 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 2021, ha approvato in via definitiva il proprio Piano degli Obiettivi con **Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 29/01/2021 e Aggiornato con PEC del 25/08/2021 (ns Prot.9888)**. 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 2021, 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 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.

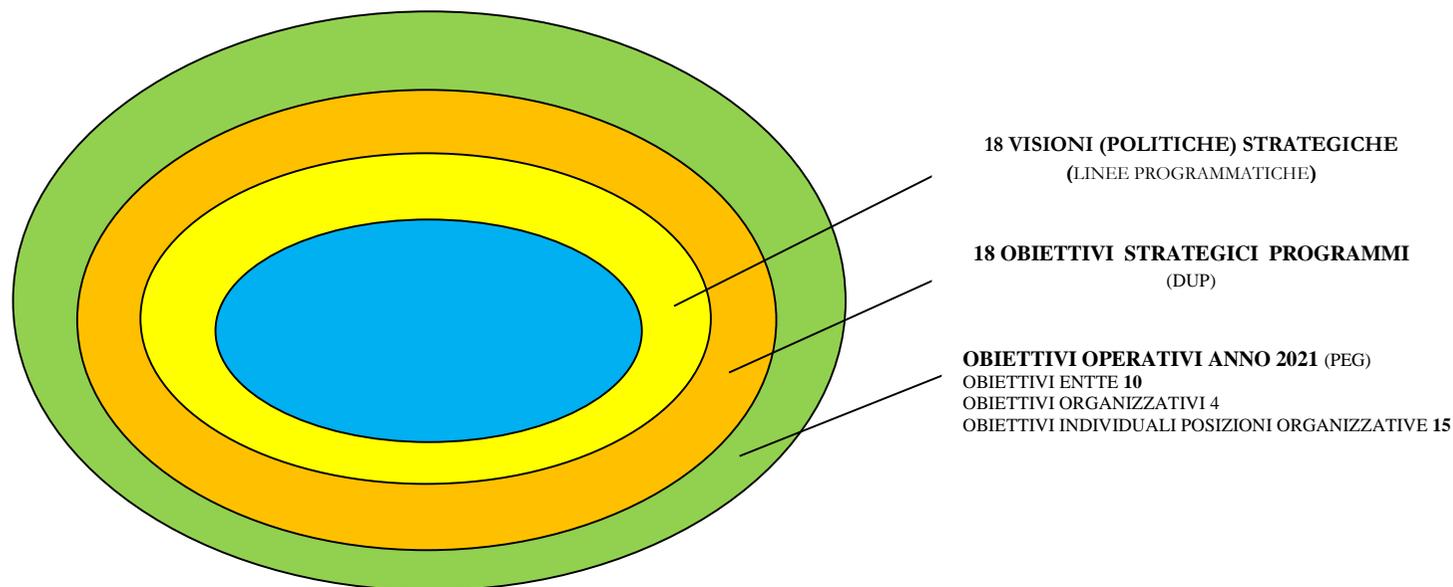
Le linee programmatiche di mandato si ispirano a **sei visioni (politiche) strategiche (sociale; ambiente-lavori pubblici –urbanistica; servizi alla popolazione; sport-manifestazioni-promozioni; attività produttive; lavori e giovani)**.

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



### 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 2021.

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

Sulla base del programma di mandato 2020/2022 sono stati definiti 18 obiettivi strategici (missioni):

MISSIONI 2020/2022	
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
<b>TOTALE</b>	

Tali obiettivi strategici (missioni), sviluppati su un orizzonte temporale triennale, sono contenuti nel DUP allegato al bilancio di previsione<sup>1</sup>. 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).

<sup>1</sup> Il bilancio di previsione ed i relativi allegati sono pubblicati sul sito Internet del Comune [www.comune.Santi Cosma e Damiano.It.it](http://www.comune.Santi Cosma e Damiano.It.it)

	MISSIONI 2020/2022	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	RISORSE FINANZIARIE 2020	RISORSE FINANZIARIE 2021
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 tutele 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
<b>TOTALE</b>			<b>€ 22.883.643,9</b>	<b>€ 20.538.982,13</b>

## 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:

<b>Livello di performance organizzativa</b>	<b>Percentuale</b>
<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 2021:

Performance organizzativa di ente: stato di salute dell'amministrazione–indicatori attinenti alla gestione finanziaria del bilancio del comune di Santi Cosma e Damiano <sup>2</sup>					
Indicatore	Definizione	Target 2021	Peso su base 5%	Risultato rendiconto 2021	Valutazione 2021
Rigidità strutturale di bilancio	Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	Inferiore al 50%	0,50	23,75	<b>0,50</b>
Grado di autofinanziamento della spesa in conto capitale	Spesa in conto capitale non finanziata dal debito	Maggiore del 75%	0,50	100,00	<b>0,50</b>
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 (dal 2018 cambiato il numero di indici da rispettare -non più 10 ma 8- nel 2021 sono stati rispettati n. 7 parametri su 8)	0,50	6 su 8	<b>0,50</b>
Spesa in conto capitale pro capite	Spesa per investimenti su popolazione	Maggiore di 800 euro	0,50	95,45	<b>0,00</b>
Esistenza di procedimenti di esecuzione forzata per una percentuale predefinita delle spese correnti	Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	Minore dello 0,5%	0,50	0,00%	<b>0,50</b>
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%	0,50	70,14	<b>0,50</b>
		In conto residui maggiore del 75%	0,50	44,93	<b>0,00</b>
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%	0,50	71,81	<b>0,50</b>
		In conto residui maggiore del 75%	0,50	22,71	<b>0,00</b>
Performance organizzativa di ente: stato di salute dell'amministrazione–indicatori attinenti alla gestione del personale del comune di Santi Cosma e Damiano					
Riduzione delle ferie arretrate del personale	Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale al 01/01/2022 rispetto ai giorni di ferie arretrati al 01/01/2021 inferiore a 1	N° tot. Giorni di ferie arretrate al 01/01/2022 / N° tot. Giorni di ferie arretrate al 01/01/2021 <1	0,50	0,86	<b>0,50</b>
<b>Totale Risultato Raggiunto</b>			<b>5,00</b>		<b>3,50</b>

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

<sup>2</sup> Vedi Allegato 1

Performance organizzativa di dipartimento/unità di staff			Peso su base 25%
Indicatore/output progettuale	Definizione	Target 2021	Risultato anno 2021
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 31/12/2021 Peso 5%	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/ 2021 tutti i servizi comunali devono avere l'interfaccia web per l'erogazione dei servizi on-line ai cittadini Peso 5%	Obiettivo parzialmente raggiunto (Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 2%)
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 2%	Obiettivo parzialmente raggiunto (Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 1%)
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 13%	Obiettivo parzialmente raggiunto (Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 9%)
<b>TOTALE</b>	<b>Risultato complessivo raggiunto</b>		<b>12%</b>

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 2021<sup>3</sup>

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 2021;
- il responsabile della realizzazione dell'obiettivo;
- il peso individuato, nell'ambito della percentuale di ponderazione del 40% attribuita all'elemento di valutazione degli obiettivi individuali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Valutazione Obiettivi individuali Avv Franca Sparagna anno 2021

n. obiettivo	Peso su base 40	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato 2021	Risultato anno 2021
1	8	Pino formativo personale dipendente 2021	Entro il 30/03/2021	<b>Obiettivo raggiunto al 100%</b> Dalla Relazione depositata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna si evince che: <i>Il piano formativo del personale dipendente del Comune di Santi Cosma e Damiano è stato approvato con DGC nr. 23 del 19.03.2021. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 8%).</i>
2	8	Accordi quadro - direttive e modulistica agli uffici	Entro il 30/11/2021	<b>Obiettivo raggiunto al 100%</b> Dalla Relazione depositata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna si evince che: <i>Le linee guida e la modulistica aggiornata in materia di accordi quadro sono stati trasmessi agli uffici con pec in data 2 agosto 2021 prot. 9076 del 2 agosto 2021. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 8%).</i>
3	8	Patto integrità	Entro il 30/05/2021	<b>Obiettivo raggiunto al 100%</b> Dalla Relazione depositata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna si evince che: <i>Il patto di integrità, da utilizzare nelle procedure di gara e da allegare al predisponendo aggiornamento del Piano triennale prevenzione corruzione, è stato trasmesso agli Uffici in data 2 settembre 2021 con apposita pec. Protocollo assegnato 10133 del 2 settembre 2021. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 8%).</i>
4	8	Regolamento in materia di stipula dei contratti	Entro il 31/12/2021	<b>Obiettivo raggiunto al 100%</b> Dalla Relazione depositata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna si evince che <i>Con nota prot. 12530 /2021 in data 3.11.2021 è stato trasmesso all'Amministrazione il regolamento suddetto. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 8%).</i>
5	8	Direttive agli uffici in materia di acquisti sottosoglia comunitaria	Entro il 31/12/2021	<b>Obiettivo raggiunto al 100%</b> Dalla Relazione depositata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna si evince che <i>Con nota prot 12530/2021 in data 3.11.2021 è stato trasmesso all'Amministrazione il regolamento suddetto ed approvato nel consiglio comunale del 30 dicembre 2021. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 8%).</i>
<b>TOTALE</b>	<b>40</b>	<b>Risultato complessivo raggiunto</b>		<b>40%</b>

IL SINDACO  
Dott. Franco Taddeo

IL RESPONSABILE  
Dott.ssa Franca SPARAGNA

Valutazione dei comportamenti organizzativi 2021 - Segretaria Comunale Sparagna Franca <sup>4</sup>

Componenti	Descrizione	Pesatura anno 2021	Valutazione anno 2021
FUNZIONI ISTITUZIONALI	Assistenza giuridico-amministrativa all'Ente ed ai suoi Organi	0-10 (max 5 per ogni criterio)	10
	Supervisione e verifica provvedimenti di Consiglio e Giunta		
FUNZIONI PROFESSIONALI INTEGRATIVE	Aggiornamento e ricerca normativa sui temi portanti dell'Amministrazione	0-5	5
COMPORTEMENTO PROFESSIONALE	Qualità dell'azione professionale	0-15 (max 3 per ogni criterio)	14
	Apporto in termini di impegno profuso		
	Capacità di gestione del tempo/lavoro		
	Capacità relazionali e di coordinamento		
<b>Totale Generale</b>	<b>Risultato complessivo Segretaria Comunale Sparagna Franca</b>	<b>0-30</b>	<b>29</b>

IL SINDACO  
Dott. Franco Taddeo

IL RESPONSABILE  
Dott.ssa Franca SPARAGNA

<sup>4</sup> Si veda Allegato 2

### 6.3. Gli obiettivi assegnati al personale delle posizioni organizzative per l'anno 2021<sup>5</sup>

In questo paragrafo sono elencati gli obiettivi assegnati al personale responsabile di PO per l'anno 2021, seguendo l'articolazione per programmi.

Per ciascun obiettivo vengono indicati:

- la denominazione dell'obiettivo;
- l'indicatore di risultato atteso 2021;
- 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:

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

<sup>5</sup> 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 2021

n. obiettivo	Peso su base 40	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato 2021	Risultato anno 2021
1	8	Espletamento gara per il servizio di pubblica illuminazione. Affidamento entro il 31/07/2021	Entro il 31/07/2021	<b>Obiettivo raggiunto</b> Dalla relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe si evince che: <i>con Determinazione n.ro 226/789 del 24/11/2021 la gara è stata aggiudicata all'ATI -D'Urso Impianti-Solmar S.r.l.</i> <b><u>L'obiettivo è stato raggiunto. Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 8%</u></b>
2	8	Espletamento gara per incarico di progettazione in riferimento ai finanziamenti avuti dal ministero per rischio idrogeologico. Affidamento entro il 28/02/2021	Entro il 28/02/2021	<b>Obiettivo raggiunto</b> Dalla relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe si evince che: <i>con Determinazione n.ro 39/116 del 04/03/2021 è stato affidato l'incarico all'Ing. Fabio Santamaria Andreone.</i> <b><u>L'obiettivo è stato raggiunto. Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 8%</u></b>
3	8	Espletamento gara per l'affidamento dei lavori di adeguamento sismico della scuola primaria del Pilone. Affidamento entro il 31/07/2021	Entro il 31/07/2021	<b>Obiettivo raggiunto</b> Dalla relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe si evince che: <i>In riferimento all'obiettivo n.3, si comunica che con Determinazione n.ro 128/441 del 30/06/2021 la gara è stata aggiudicata alla Ditta Edilizia 2001 S.r.l.</i> <b><u>L'obiettivo è stato raggiunto. Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 8%</u></b>
4	8	Espletamento gara per l'affidamento dei lavori di adeguamento sismico della scuola dell'infanzia del Pilone. Affidamento entro il 31/07/2021	Entro 31/07/2021	<b>Obiettivo raggiunto</b> Dalla relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe si evince che: <i>con Determinazione n.ro 129/442 del 30/06/2021 la gara è stata aggiudicata alla Ditta TEDIL S.r.l.</i> <b><u>L'obiettivo è stato raggiunto. Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 8%</u></b>
5	8	Appalto del servizio ramazzatura. Affidamento entro il 31/05/2021	Entro 31/05/2021	<b>Obiettivo non raggiunto</b> Dalla relazione depositata dal Geometra Pasquale Di Principe si evince che: <i>la gara è stata posticipata a data da destinarsi per motivi tecnico-amministrativi.</i> <b><u>L'obiettivo non è stato raggiunto. Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 0%</u></b>
<b>TOTALE</b>	<b>40</b>	<b>Risultato complessivo raggiunto</b>		<b>32%</b>

IL SINDACO  
Dott. Franco Taddeo

IL RESPONSABILE  
Geometra Di Principe Pasquale

Valutazione Obiettivi individuali Dott. Walter Gagliardi anno 2021

n. obiettivo	Peso su base 40	Descrizione obiettivo	Target di risultato 2021	Risultato anno 2021																												
1	12	Riduzione di almeno del 10% delle spese relative al servizio randagismo ed animali d'affezione in genere anche mediante revisione dei contratti di affidamento del servizio di ricovero in canile e servizi annessi	Verifica al 31/12/2021 su totale annuo	<p><b>Obiettivo raggiunto al 100%</b></p> <p>Dalla relazione inviata dal Dott. Walter Gagliardi si evince che: <i>L'obiettivo n. 1 (Riduzione di almeno del 10% delle spese relative al servizio randagismo ed animali d'affezione in genere anche mediante revisione dei contratti di affidamento del servizio di ricovero in canile e servizi annessi – Peso 12 su 40 – Scadenza 31/12/2021- su base annua) è stato raggiunto nei tempi assegnati. A dimostrazione si riporta la seguente tabella relativa alle spese sostenute per il servizio di che trattasi nell'anno 2021 e nell'anno 2021 (dati estratti dai bilanci e rendiconti dei relativi anni e riscontrabili dalla sezione di amministrazione trasparente - sottosezione bilanci e consuntivi) con a fianco riportata la variazione percentuale sul totale della spesa:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">cap. spesa</th> <th rowspan="2">oggetto</th> <th colspan="3">spesa totale definitiva a carico del Comune</th> </tr> <tr> <th>anno 2020</th> <th>anno 2021</th> <th>var. % 2021 su 2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5100</td> <td>Lotta al randagismo</td> <td>112.964,27 €</td> <td>73.200,00 €</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5100/30</td> <td>Lotta al randagismo - spese per convenzioni primo soccorso e primo intervento</td> <td>19.640,00 €</td> <td>21.960,00 €</td> <td></td> </tr> <tr> <td>8920/10</td> <td>debiti fuori bilancio (per spese collegate al mantenimento di cani randagi)</td> <td>40.853,98 €</td> <td>0,00 €</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>TOTALE SPESE</b></td> <td><b>173.458,25 €</b></td> <td><b>95.160,00 €</b></td> <td><b>-54,86</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><i>I bilanci sono consultabili alla sezione di amministrazione trasparente al seguente link <a href="https://www.comune.santicosmaedamiano.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo">https://www.comune.santicosmaedamiano.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo</a>. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 12%)</i></p>	cap. spesa	oggetto	spesa totale definitiva a carico del Comune			anno 2020	anno 2021	var. % 2021 su 2020	5100	Lotta al randagismo	112.964,27 €	73.200,00 €		5100/30	Lotta al randagismo - spese per convenzioni primo soccorso e primo intervento	19.640,00 €	21.960,00 €		8920/10	debiti fuori bilancio (per spese collegate al mantenimento di cani randagi)	40.853,98 €	0,00 €			<b>TOTALE SPESE</b>	<b>173.458,25 €</b>	<b>95.160,00 €</b>	<b>-54,86</b>
cap. spesa	oggetto	spesa totale definitiva a carico del Comune																														
		anno 2020	anno 2021	var. % 2021 su 2020																												
5100	Lotta al randagismo	112.964,27 €	73.200,00 €																													
5100/30	Lotta al randagismo - spese per convenzioni primo soccorso e primo intervento	19.640,00 €	21.960,00 €																													
8920/10	debiti fuori bilancio (per spese collegate al mantenimento di cani randagi)	40.853,98 €	0,00 €																													
	<b>TOTALE SPESE</b>	<b>173.458,25 €</b>	<b>95.160,00 €</b>	<b>-54,86</b>																												
2	6	Approvazione contratto decentrato integrativo 2021 entro il 31/10/2021. Aggiornamento regolamento per le progressioni orizzontali ed applicazione delle progressioni entro il 31/12/2021	Entro il 31/10/2021 Entro il 31/12/2021	<p><b>Obiettivo raggiunto al 100%</b></p> <p>Dalla relazione inviata dal Dott. Walter Gagliardi si evince che: <i>A dimostrazione si rimanda alla pagina del sito istituzionale del Comune, sezione amministrazione trasparente – sottosezione di primo livello personale – sottosezione di secondo livello contratti ove è possibile consultare il contratto decentrato sottoscritto, il nuovo regolamento delle PEO ed il bando emanato per l'applicazione delle PEO nel 2021, al seguente link <a href="https://www.comune.santicosmaedamiano.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/personale/contrattazione-integrativa/contratti-integrativi">https://www.comune.santicosmaedamiano.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/personale/contrattazione-integrativa/contratti-integrativi</a>. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 6%).</i></p>																												
3	10	Pubblicazione della nuova graduatoria per l'assegnazione degli alloggi di ERP secondo il nuovo bando pubblicato in vigore dal 01/01/2021	Entro il 30/11/2021	<p><b>Obiettivo raggiunto al 100%</b></p> <p>Dalla relazione inviata dal Dott. Walter Gagliardi si evince che: <i>A dimostrazione si rimanda alla pagina del sito istituzionale del Comune al seguente link <a href="https://www.comune.santicosmaedamiano.it/it-it/servizi/abitare-c/assegnazione-case-popolari-878-14-1-d290c15077b4127a4043c324ad3daa2f">https://www.comune.santicosmaedamiano.it/it-it/servizi/abitare-c/assegnazione-case-popolari-878-14-1-d290c15077b4127a4043c324ad3daa2f</a> Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 10%).</i></p>																												
4	6	Approvazione regolamento per la mobilità interna del personale del Comune di Santi Cosma e Damiano	Entro il 30/06/2021	<p><b>Obiettivo raggiunto al 100%</b></p> <p>Dalla relazione inviata dal Dott. Walter Gagliardi si evince che: <i>A dimostrazione si rimanda alla pagina del sito istituzionale del Comune, sezione amministrazione trasparente – sottosezione di primo livello disposizioni generali – sottosezione di secondo livello atti generali regolamenti ove è possibile consultare il regolamento approvato, al seguente link <a href="https://www.comune.santicosmaedamiano.it/it-it/amministrazione/atti-pubblicazioni/regolamenti?contabilita-contratti-e-patrimonio-1755#hcontabilita-contratti-e-patrimonio">https://www.comune.santicosmaedamiano.it/it-it/amministrazione/atti-pubblicazioni/regolamenti?contabilita-contratti-e-patrimonio-1755#hcontabilita-contratti-e-patrimonio</a>. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 6%).</i></p>																												
5	6	Indizione dei concorsi a tempo determinato previsti nella nuova programmazione del personale approvata con DGM n. 72/2021 e finanziati con risorse del bilancio comunale (escluso il concorso per il tecnico ex art. 1 c. 69 e 70 della Legge 178/2021 - superbonus 110) entro il 30 settembre 2021. Espletamento dei concorsi entro i successivi 45 giorni	Entro il 31/12/2021	<p><b>Obiettivo raggiunto al 100%</b></p> <p>Dalla relazione inviata dal Dott. Walter Gagliardi si evince che: <i>In merito si osserva che è stata chiesta e ottenuta una prima proroga di 30 giorni di entrambe le scadenze relative a tale obiettivo, ed una successiva relativa solo alla seconda scadenza in quanto ho avuto difficoltà ad individuare i componenti le commissioni anche a causa di incompatibilità sopraggiunte. A dimostrazione dell'aver avuto raggiungimento si rimanda alla pagina del sito istituzionale del Comune, sezione amministrazione trasparente – sottosezione di primo livello personale – bandi di concorso ove è possibile consultare i due bandi pubblicati in data 23 settembre 2021 (le procedure concorsuali sono terminate e già dal dicembre 2021 si è proceduto all'assunzione del tecnico e dal gennaio 2022 all'assunzione dei due amministrativi). A dimostrazione dell'aver avuto raggiungimento dell'obiettivo si rimanda al seguente link: <a href="https://www.comune.santicosmaedamiano.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/bandi-di-concorso">https://www.comune.santicosmaedamiano.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/bandi-di-concorso</a>. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 6%).</i></p>																												
Totale	40	<b>Risultato complessivo raggiunto</b>		<b>40,00%</b>																												

IL SINDACO  
Dott. Franco Taddeo

IL RESPONSABILE  
Gagliardi Walter

Valutazione Obiettivi individuali Dott.ssa Di Stefano Anna Maria anno 2021

n. obiettivo	Peso su base 40	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato 2021	Risultato anno 2021
1	8	Aggiornamento situazione contributiva con passweb di tutti i dipendenti in servizio con anzianità superiore a 20 anni o con età superiore a 60 anni	Entro il 31/12/2021	<p><b>Obiettivo raggiunto 100%</b></p> <p>Dalla relazione depositata dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria si evince che: <i>Passweb è una procedura informatica centralizzata, introdotta dall'Inps che consente all'amministrazione pubblica, per quanto riguarda i loro dipendenti iscritti, di:</i></p> <p>a) consultare la banca dati delle posizioni assicurative dell'Istituto;</p> <p>b) correggere, completare e certificare tali posizioni per ciò che riguarda i servizi utili, trattamento pensionistico ecc...ecc...;</p> <p>Con accurato lavoro, si è provveduto, nel nuovo portale PASSWEB, a bonificare i dati incongruenti, inserire i dati mancanti, aggiornare la situazione contributiva di <b>tutti</b> i dipendenti in servizio presso il Comune di Santi Cosma e Damiano.</p> <p>A dimostrazione del lavoro svolto allego alla presente: cartella zip contenente le posizioni aggiornate di tutti i dipendenti in servizio presso l'ente. <b>Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 8%)</b></p>
2	8	Esternalizzazione del servizio di predisposizione e bollettazione del tributo TARI e degli eventuali ulteriori procedimenti connessi, ove necessario all'esito dell'analisi dello stato della gestione del tributo con l'attuale disponibilità di personale	Entro il 30/06/2021	<p><b>Obiettivo raggiunto 100%</b></p> <p>Dalla relazione depositata dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria si evince che: <i>A seguito del trasferimento della dipendente Ianniello Angela Maria, addetta alla gestione della Tassa sui rifiuti, ad altro settore, si è reso necessario avvalersi di una collaborazione esterna per il compimento di tutte le attività relative alla gestione ordinaria della stessa T.A.R.I. per l'anno 2021, nonché procedere con l'emissione dei solleciti di pagamento e con l'attività di accertamento. In allegato si trasmette la seguente documentazione a dimostrazione dell'avvenuto pieno raggiungimento dell'obiettivo assegnatomi:</i></p> <p>Determina n. 435/2021 avente ad oggetto "Affidamento supporto ufficio tari, anno 2021"; Schema di convenzione per il supporto tecnico e normativo finalizzato alla gestione ordinaria, all'aggiornamento delle banche dati ed all'istruttoria per il recupero dell'evasione relativo alla tassa sui rifiuti. <b>Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 8%)</b></p>
3	8	Organizzazione e realizzazione, in collaborazione con la Pro-loco, di una rassegna teatrale estiva in continuità con quanto già realizzata negli anni precedenti. - da luglio ed entro il 15 settembre - Peso 8/40 - Scad. 31/08;	Entro il 31/08/2021	<p><b>Obiettivo raggiunto 100%</b></p> <p>Dalla relazione depositata dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria si evince che: <i>Tra le finalità dell'Amministrazione Comunale rientra la promozione e l'organizzazione di iniziative per la valorizzazione dei luoghi di cultura del paese e, in particolare l'organizzazione di attività e di iniziative di carattere sociale e culturale. Da diversi anni quest'amministrazione ha promosso e sostenuto, durante la stagione estiva, iniziative culturali concernenti nello specifico manifestazioni teatrali dal vivo, riscuotendo notevole gradimento nella popolazione. Anche per il corrente anno è stata promossa l'attività progettuale denominata "E.....state in Teatro", avente ad oggetto la realizzazione di spettacoli teatrali dal vivo in diverse piazze del paese, come si evince dalla locandina allegata. Tale attività progettuale è stata realizzata, nel periodo estivo, in collaborazione con la locale Associazione Turistica Pro loco Santi Cosma e Damiano con sede in Via Garibaldi, 2/4 S.S. Cosma e Damiano. La promozione e l'organizzazione dell'attività progettuale denominata "E...state in teatro" è documentata nella delibera di GM n. 64/2021 e nella determina n. 544/2021, allegate. <b>Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 8%)</b></i></p>
4	8	Efficientamento delle procedure contabili finalizzate anche al miglioramento dei tempi medi di pagamento mediante la nuova proceduralizzazione delle varie tipologie di determinazioni di liquidazione ed implementazione nel sistema gestionale Urbi-Smart	Entro il 30/06/2021	<p><b>Obiettivo raggiunto 100%</b></p> <p>Dalla relazione depositata dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria si evince che: <i>Nel corso dei primi mesi dell'anno 2021 è stata implementata sull'applicativo gestionale utilizzato dal Comune (Urbi Smart), la procedura completa della gestione delle fatture passive, dall'accettazione delle fatture fino all'emissione del mandato di pagamento. Il percorso digitale prevede i seguenti passi, tutti gestiti dalla scrivania virtuale (to do list) del relativo responsabile del servizio: ricevimento fattura sul proprio codice univoco fatturazione; accettazione della fattura; invio alla ragioneria per la registrazione, con indicazione dei dati dell'impegno; ritorno della fattura dalla ragioneria sulla to do list "fatture in attesa di determina di liquidazione"; generazione della liquidazione; invio ad atti amministrativi per redazione determina di liquidazione; invio della determina di liquidazione in ragioneria per visto contabile; ritorno della determina con visto contabile; generazione atto determinativo; invio atto in albo pretorio; invio eventualmente in amministrazione trasparente per assolvimento obblighi di pubblicazione ex D. Lgs. 33/2013; invio al passo richiesta mandato di pagamento al responsabile del servizio; invio al passo conferma mandato di pagamento al responsabile di settore; invio al passo emissione mandato di pagamento al responsabile di ragioneria. Tale nuova proceduralizzazione dell'iter delle fatture, pur apparendo lunga, in realtà è semplice ed immediata ed ha consentito a rendere il procedimento di liquidazione delle fatture più sicuro, più efficace ed anche più veloce. Non vi sono rischi di dimenticanze o errori e la procedura avvisa ad ogni passo dei tempi che restano alla scadenza della fattura. Analoga procedura è stata implementata anche per le liquidazioni di somme senza fatture e per il pagamento degli stipendi: per tutte le liquidazioni da inserire negli stipendi è stata creata appositamente la fattispecie "determina di liquidazione stipendi" e per le liquidazioni di contributi ad associazioni o in genere le liquidazioni che non prevedono l'emissione di una fattura elettronica è stata creata la fattispecie "determina di liquidazione senza fattura". Dunque, le fatture elettroniche inviate dal Sistema di Interscambio (SDI) vengono completamente gestite sull'applicativo gestionale, dal ricevimento, al collegamento con l'impegno di spesa, alla liquidazione, fino all'emissione del mandato. È completamente eliminata la carta e tutti i passaggi avvengono digitalmente sulla scrivania virtuale di ciascun operatore coinvolto nel procedimento, con passaggi e tempi tutti tracciati. <b>Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 8%)</b></i></p>

5	8	Predisposizione richiesta di contributo alla Regione Lazio o altro Ente per la realizzazione di un progetto culturale/turistico nel periodo natalizio	Entro il 30/11/2021	<p align="center"><b>Obiettivo raggiunto 100%</b></p> <p>Dalla relazione depositata dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria si evince che: Tra le finalità dell'Amministrazione Comunale rientra la promozione e l'organizzazione di iniziative per la valorizzazione dei luoghi di cultura del paese e, in particolare l'organizzazione di attività e di iniziative di carattere sociale e culturale. Da diversi anni quest'amministrazione ha promosso e sostenuto, durante il periodo natalizio, eventi volti a rivalutare le tradizioni storiche, artistiche, religiose, popolari, promuovere particolari identità territoriali nel settore dell'artigianato, dell'eno-gastronomia, dei prodotti agro-alimentari, al fine di rafforzare e recuperare, nelle giovani generazioni, nuove idee di "Impresa". Anche per il corrente anno l'amministrazione comunale ha partecipato alle richieste di contributo per la realizzazione di un progetto culturale/turistico nel periodo natalizio, nello specifico:</p> <p><b>- Avviso pubblico promosso dalla Regione Lazio giusta determina n. G03878 del 09/04/2021.</b> La partecipazione all'avviso pubblico e la richiesta di contributo alla Regione Lazio per il progetto denominato "Natale sancosimese, IV edizione" è documentato nella delibera di GM n. 33/2021, allegata;</p> <p>La manifestazione di interesse a partecipare al suddetto avviso pubblico è stata inviata alla Regione Lazio-Agenzia regionale del turismo in data 11/05/2021 giusta pec n. 5677, allegata;</p> <p><b>- Avviso pubblico promosso dal Consiglio Regionale del Lazio giusta deliberazione dell'ufficio di presidenza del 22/09/2021 n. 63 e determinazione del Segretario Generale del 27/09/2021 n. A00509.</b></p> <p>La partecipazione all'avviso pubblico e la richiesta di contributo alla Presidenza del Consiglio per il progetto denominato "In attesa dell'adorazione dei Magi" è documentato nella delibera di GM n. 103/2021, allegata;</p> <p>La scheda del progetto con dettagliata relazione dell'iniziativa è stata inviata al Consiglio Regionale del Lazio-Segreteria Generale- area "cerimoniale, eventi e contributi" in data 28/10/2021 giusta pec n. 12342, allegata.</p> <p>Relativamente a quest'ultimo progetto "In attesa dell'adorazione dei Magi" si informa le SSLL che il Comune di Santi Cosma e Damiano è stato ammesso alla concessione del contributo per l'importo richiesto pari ad € 2.970,00, giusta deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del 25/11/2021 n. 73. <b>Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. Risultato raggiunto nel 2021 e peso sulla performance complessiva 8%)</b></p>
TOTALE	40	<b>Risultato complessivo raggiunto</b>		<b>40%</b>
IL SINDACO Dott. Franco Taddeo			IL RESPONSABILE Dott.ssa Di Stefano Anna Maria	

Valutazione dei comportamenti organizzativi 2021 - Responsabile Gagliardi Walter <sup>6</sup>			
Tipologie di comportamento	Descrizione Categorie	Pesatura anno 2021	Valutazione anno 2021
Competenze professionali	Grado di contestazione di qualsiasi genere avverso gli atti adottati - applicazione corretta conoscenze tecniche necessarie	0-2	2
	Aggiornamento delle competenze 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	3
	Riscontro PEC e direttive del Sindaco e del Segretario Generale	0-6	6
	Raggiungimento dei risultati nel rispetto dei tempi, senza dar luogo a proroghe	0-2	2
	Capacità di gestire le risorse affidate (umane strumentali economiche) con criteri di economicità ottimizzando 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 conflitti organizzativi	0-2	2
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>		<b>0-25</b>	<b>25</b>
	Capacità di valutazione del personale sottoposto	0-5	5
<b>Totale Generale</b>	<b>Risultato complessivo Responsabile Gagliardi Walter</b>	<b>0-30</b>	<b>30</b>

Il Sindaco Franco Taddeo

Valutazione dei comportamenti organizzativi 2021 - Responsabile Di Principe Pasquale			
Tipologie di comportamento	Descrizione Categorie	Pesatura anno 2021	Valutazione anno 2021
Competenze professionali	Grado di contestazione di qualsiasi genere avverso gli atti adottati – applicazione corretta conoscenze tecniche necessarie	0-2	2
	Aggiornamento delle competenze 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	2,5
	Riscontro pec e direttive del Sindaco e del Segretario Generale	0-6	6
	Raggiungimento dei risultati nel rispetto dei tempi, senza dar luogo a proroghe	0-2	2
	Capacità di gestire le risorse affidate (umane strumentali economiche) con criteri di economicità ottimizzando 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 conflitti organizzativi	0-2	2
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>		<b>0-25</b>	<b>24,5</b>
	Capacità di valutazione del personale sottoposto	0-5	4,5
<b>Totale Generale</b>	<b>Risultato complessivo Responsabile Di Principe Pasquale</b>	<b>0-30</b>	<b>29</b>

Il Sindaco Franco Taddeo

<sup>6</sup> Si veda Allegato 2

Valutazione dei comportamenti organizzativi 2021 - Responsabile Di Stefano Anna Maria			
Tipologie di comportamento	Descrizione Categorie	Pesatura anno 2021	Valutazione anno 2021
Competenze professionali	Grado di contestazione di qualsiasi genere avverso gli atti adottati - applicazione corretta conoscenze tecniche necessarie	0-2	2
	Aggiornamento delle competenze 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	2,5
	Riscontro pec e direttive del Sindaco e del Segretario Generale	0-6	6
	Raggiungimento dei risultati nel rispetto dei tempi, senza dar luogo a proroghe	0-2	2
	Capacità di gestire le risorse affidate (umane strumentali economiche) con criteri di economicità ottimizzando 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 conflitti organizzativi	0-2	2
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>		<b>0-25</b>	<b>24,5</b>
	Capacità di valutazione del personale sottoposto	0-5	4,5
<b>Totale Generale</b>	<b>Risultato complessivo Responsabile Di Stefano Anna Maria</b>	<b>0-30</b>	<b>29</b>

Il Sindaco Franco Taddeo

<b>Valutazione complessiva del conseguimento degli obiettivi dei dirigenti e del segretario generale del Comune di Santi Cosma e Damiano per l'annualità 2021</b>					
<b>Nome Cognome Dirigente Valutato</b>	<b>Sommatoria raggiungimento obiettivi ente [A]</b>	<b>Sommatoria raggiungimento obiettivi organizzativi [B]</b>	<b>Sommatoria raggiungimento obiettivi individuali [C]</b>	<b>Sommatoria raggiungimento obiettivi comportamenti organizzativi [D]</b>	<b>Quota % di indennità di risultato spettante per l'annualità 2021</b>
Avv. Franca Sparagna	3,50%	12%	40%	29%	84,50%
Geometra Pasquale Di Principe	3,50%	12%	32%	29%	76,50%
Dott. Walter Gagliardi	3,50%	12%	40%	30%	85,50%
Dott.ssa Di Stefano Anna Maria	3,50%	12%	40%	29%	84,50%

## 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.