



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

Deliberazione Nr 89 del 29-07-2026	<i>Originale</i>
---	-------------------------

Deliberazione Di Giunta Municipale

OGGETTO:	APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025
-----------------	---

L'anno duemilaventisei, il giorno ventinove del mese di Luglio, alle ore 12:10 nella Casa Comunale.

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

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

Partecipa il VICESEGRETARIO COMUNALE WALTER GAGLIARDI

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

LA GIUNTA COMUNALE

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

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

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

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

Visto il decreto sindacale n. 15 del 30/12/2025, avente ad oggetto la proroga del nucleo tecnico di valutazione e controllo fino al 31/12/2027;

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

Vista e richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 31/2025, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, contenente nella Sezione "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" il Piano della Performance/Piano degli Obiettivi 2025, già approvato con DGM n. 8 del 22/01/2025;

Richiamate le Linee guida e gli indirizzi emanati dall'ANAC in materia di ciclo della performance, per quanto applicabili agli enti locali;

Vista la proposta di relazione sulla performance 2025, allegata alla presente deliberazione, redatta con riferimento agli obiettivi programmati nell'ambito del piano della performance ed agli indicatori in esso contenuti, la quale evidenzia la performance raggiunta a livello globale di Ente (performance organizzativa, distinta in performance organizzativa di Ente e performance organizzativa di dipartimento/unità di staff) e la performance individuale di ciascun Responsabile (performance obiettivi individuale e performance individuale dei comportamenti organizzativi);

Vista altresì la valutazione complessiva circa il conseguimento degli obiettivi dei Responsabili di settore per l'annualità 2025 e la conseguente proposta finale della quota percentuale dell'indennità spettante rispetto al massimo erogabile;

Dato atto che la presente proposta è stata preventivamente comunicata a tutti i responsabili pro-tempore anno 2025 dei settori dell'Ente, con invito a prendere atto della proposta ed eventualmente, nel caso di osservazioni, a presentarle entro il termine ultimo del 28/07/2026;

Dato altresì atto che sono pervenute osservazioni documentate dai responsabili del secondo e del terzo settore, entro i termini assegnati (prot. 10428 e 10429), e che le stesse sono state valutate e, per quanto ritenute meritevoli di accoglimento, recepite nella versione definitiva;

Evidenziato che, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009, la Relazione sulla Performance deve essere validata dal Nucleo Tecnico di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione e che tale validazione costituisce presupposto necessario per l'erogazione della retribuzione di risultato e degli altri strumenti premiali;

Dato atto che la Relazione sulla Performance costituisce il documento conclusivo del ciclo

della performance relativo all'anno 2025 e rappresenta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Settori

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

Visto lo statuto comunale;

Visto il vigente regolamento degli uffici e dei servizi;

Visto il vigente regolamento sui controlli interni;

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

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

DELIBERA

1. La premessa narrativa si intende qui integralmente riportata ed approvata;
2. Di approvare la relazione sulla performance 2025, che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
3. Di trasmettere la relazione sulla performance 2025 approvata al Presidente del Nucleo Tecnico di Valutazione e Controllo per la successiva validazione di competenza;
4. Demandare al Responsabile del Settore Personale l'adozione di tutti gli atti conseguenti, ivi compresa, previa acquisizione della validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo Tecnico di Valutazione e Controllo, la liquidazione dell'indennità di risultato spettante ai Responsabili di Settore nella misura risultante dalla Relazione validata;
5. Dare atto che l'indennità di risultato spettante al Segretario Comunale sarà liquidata dal Comune di Minturno, quale Ente capofila della Segreteria convenzionata;
6. Disporre la pubblicazione della relazione sulla performance, corredata della validazione del Nucleo di valutazione, sul sito istituzionale del Comune alla sezione amministrazione trasparente.

Santi Cosma e Damiano lì, 29-07-2026

IL SINDACO

FRANCO TADDEO

IL VICESEGRETARIO COMUNALE

WALTER GAGLIARDI

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 29-07-2026

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

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

Santi Cosma e Damiano lì, 29-07-2026

IL VICESEGRETARIO COMUNALE

WALTER GAGLIARDI

Atto firmato digitalmente ai sensi de Dlgs. 82/2005

Deliberazione Di Giunta Nr 89 del 29-07-2026

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

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

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

Addì, 29-07-2026

Il Responsabile del Servizio
GAGLIARDI WALTER

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

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

Il Responsabile del Settore Finanziario, ai sensi dell'art.147 – comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii., esprime parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Addì, 29-07-2026

Il Responsabile del Settore Finanziario
Dott.ssa Anna Maria Di Stefano



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

Relazione sugli obiettivi 2025
Comune di Santi Cosma e Damiano (LT)
per l'erogazione dell'indennità di risultato annualità 2025

Relazione predisposta ed approvata dalla Giunta con Delibera n° 89 del 29/07/2026

Indice

1. Presentazione..... 3

2. Sintesi delle informazioni rilevanti per i cittadini e per gli *stakeholder* 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 *Performance* 5

4. Dalle linee programmatiche di mandato agli obiettivi strategici (programmi). Il collegamento con la struttura organizzativa. 6

6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi..... 6

6.1. La performance organizzativa..... 8

6. 2. Gli obiettivi assegnati al segretario generale per l'anno 2024.....12

6. 3. Gli obiettivi assegnati al personale delle posizioni organizzative per l'anno 202414

7. Processo seguito, le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della *performance*25

7.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano25

7.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria di bilancio.....25

7.3. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della *performance*25

1. Presentazione

Il Piano degli Obiettivi (PDO) 2025 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 2025, ha approvato in via definitiva il proprio Piano degli Obiettivi con **Deliberazione di Giunta Municipale n. 08 del 22/01/2025**. Il Piano ha avuto degli aggiornamenti nel corso dell'anno. 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 2025, 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)**.

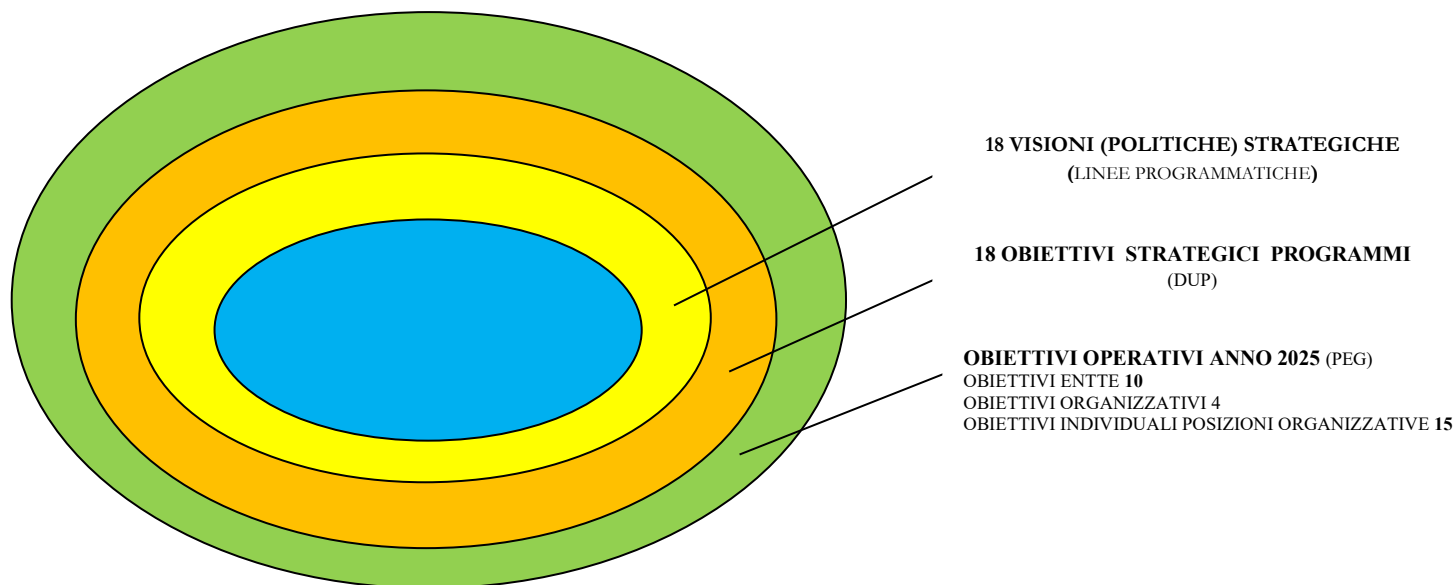
Per ciascuna visione (politica) strategica sono individuati macro-obiettivi strategici che sono di volta in volta sviluppati nei dodici programmi (**amministrazione, gestione e controllo; giustizia; polizia locale; istruzione pubblica; cultura e beni culturali; sport e ricreazione; turismo; viabilità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

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 2025.

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

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

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

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

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

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

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

	MISSIONI 2025/2027	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	RISORSE FINANZIARIE 2025	RISORSE FINANZIARIE 2026	RISORSE FINANZIARIE 2027
1	Servizi istituzionali – generali e di gestione	Settore Servizi al cittadino, Settore Tecnico, Settore Finanze e Settore Sicurezza Urbana	2.052.609,76	1.832.136,82	1.310.977,91
2	Giustizia	Settore Sicurezza Urbana	1.000,00	1.000,00	1.000,00
3	Ordine pubblico e sicurezza	Settore Sicurezza Urbana	304.295,72	258.259,62	258.259,62
4	Istruzione e diritto allo studio	Settore Servizi al cittadino	4.323.663,19	406.220,69	405.488,68
5	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	Settore Servizi al cittadino	157.106,18	26.200,00	26.200,00
6	Politiche giovanili-Sport – Tempo libero	Settore Servizi al cittadino	9.900,00	8.400,00	8.400,00
7	Turismo	Settore Servizi al cittadino	42.000,00	38.000,00	42.000,00
8	Assetto territorio-Edilizia abitativa	Settore Tecnico	167.462,83	196.162,83	196.162,83
9	Sviluppo sostenibile e tutele del territorio e dell'ambiente	Settore Tecnico	1.213.345,20	1.079.048,21	1.069.236,61
10	Trasporti e diritto alla mobilità	Settore Tecnico	1.461.276,39	1.161.771,02	675.613,03
11	Soccorso Civile	Settore Tecnico	15.500,00	10.500,00	10.500,00
12	Diritti sociali – Politiche sociali e famiglia	Settore Servizi al cittadino	1.252.427,32	526.945,80	524.166,07
14	Sviluppo economico e competitività	Settore Tecnico	4.000,00	5.100,00	5.100,00
17	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	Settore Tecnico	2.079,30	1.675,90	1.254,84
20	Accantonamenti	Settore Finanze	632.311,83	632.239,83	632.239,83
50	Debito Pubblico	Settore Finanze	101.107,36	97.783,01	89.797,00
60	Anticipazione Finanziarie	Settore Finanze	5.000.000,00	5.000.000,00	5.000.000,00
99	Servizi per conto terzi	Settore Finanze	28.011.420,08	22.068.143,73	21.043.096,42
	TOTALE		11.740.085,08	6.281.443,73	5.256.396,42

6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

6.1. La performance organizzativa

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

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

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

- a livello generale di ente (*performance* organizzativa di ente), in relazione alla scelta del macro ambito di misurazione e valutazione *Stato di salute dell'Amministrazione*, sono stati individuati i seguenti indicatori attinenti sia alla gestione finanziaria del bilancio del Comune di Santi Cosma e Damiano, sia alla gestione del personale, con i corrispondenti target 2025:

Performance organizzativa di ente: stato di salute dell'amministrazione - indicatori attinenti alla gestione finanziaria del bilancio del Comune di Santi Cosma e Damiano			Peso su base 5%	Risultato anno 2025	Valutazione anno 2025 ²
Indicatore		Target 2025			
Rigidità strutturale di bilancio	Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	Inferiore al 50%	0,50%	20,04	0,50
Situazione di deficit strutturale	Valutazione di esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero Interno	Rispetto di almeno 6 parametri rispetto ai 8 previsti	0,50%	Rispettati 6 su 8	0,50
Esistenza di procedimenti di esecuzione forzata per una percentuale predefinita delle spese correnti	Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	Minore dello 0,5%	0,50%	Nessun procedimento di esecuzione forzata	0,50
Tempestività dei pagamenti	Riduzione dei tempi medi di pagamento (fino a raggiungere l'obiettivo 30gg emissione data fattura)	Riduzione dei tempi medi di pagamento del 30% rispetto all'anno precedente (l'obiettivo è comunque raggiunto ove i tempi medi di pagamento sono inferiori a gg 30)	0,25%	Tempi medi pagamento 2024 = 86 2025=65	Obiettivo non raggiunto 0,00
Riduzione del debito commerciale	Riduzione dell'ammontare complessivo delle fatture commerciali scadute e non pagate	Ammontare complessivo delle fatture commerciali scadute e non pagate a tutto il 31/12/2025 inferiore del 30% rispetto all'ammontare al 31/12/2024	0,25%	Stock debito 2024=919249 2025=541127	0,25
Capacità di pagamento della spesa corrente	Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza che per i residui	Per la competenza maggiore del 60%	0,50%	81,37%	0,50
		In conto residui maggiore del 75%	0,50%	44,68%	Obiettivo non raggiunto 0,00
Capacità di riscossione delle entrate proprie	Velocità di riscossione delle entrate proprie sia per la competenza che per i residui	Per la competenza maggiore del 60%	0,50%	71,95%	0,50
		In conto residui maggiore del 75%	0,50%	18,90%	0,00
Performance organizzativa di ente: stato di salute dell'amministrazione - indicatori attinenti alla gestione del personale del Comune di Santi Cosma e Damiano					
Riduzione delle ferie arretrate del personale	Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale al 31.12.2025 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'1.01.2025 inferiore a 1	N° tot. giorni di ferie arretrate al 31/12/2025/N° tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2025 < 1	0,50%	Al 31/12/25 ferie arretrate 990 – al 01/01/2025 ferie arretrate 1001	0,50
Spesa del personale calcolata ai sensi del DM 17 marzo 2020 e Circolare Presidenza Consiglio Dei Ministri 13 maggio 2020 inferiore al valore soglia	Spesa del personale ultimo rendiconto (2024) al lordo oneri riflessi e al netto irap/entrate correnti rendiconti 2022-2023-2024 al netto FCDE inferiore al valore soglia di cui al DM 17 marzo 2020 e Circolare Presidenza Consiglio Dei Ministri 13 maggio 2020	Spesa personale complessiva inferiore a valore soglia per fascia demografica pari al 26,90%	0,50%	Incidenza spesa personale dati rendiconto 2025 16,35%	0,50
Totale risultato raggiunto			5%		3,75

² Come da nota di attestazione - allegato 1 agli atti

- 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:

10

Performance organizzativa di Servizio /unità di staff				
Indicatore/output progettuale	Definizione	Target 2025	Peso anno 2024 25%	Risultato anno 2025
Customer Satisfaction	Monitoraggio del livello di soddisfazione dell'utenza	Si tiene conto dello svolgimento di indagini specifiche e degli esiti di queste ultime in modo particolare della capacità di raccogliere e rappresentare le esigenze che emergono da tali indagini oltre al normale e quotidiano confronto con l'utenza, ai sensi dell'art. 11. 2 ter lett c nr. 6 del DL 74/2017. Si tiene conto degli esposti pervenuti al Comune segnalazione di disservizi da parte di utenti esterni e dei mezzi messi in campo dal Comune per risolvere tempestivamente le criticità segnalate. Target anno 2025 A) Numero indagini da effettuare - Nessuna indagine 0 punti - Da 1 a 3 indagini effettuate e documentate fino a 1 % - Oltre tre indagini documentate punti 1,5 % B) Gestione esposti - Numero esposti ricevuti / numero esposti risolti entro 30 giorni 0-1,5 %	3%	Obiettivo parzialmente raggiunto 1,0
Processi di gestione delle risorse umane	Grado di copertura delle attività formative non obbligatorie erogate dal Comune per il personale dipendente	Target anno 2025 - Fino al 30% di Partecipazione 0% - Dal 31% al 50% di partecipazione 2% - Dal 51% al 75% di partecipazione 3% - Dal 76% al 100% di partecipazione 4% La partecipazione va documentata tramite il superamento del test finale del corso seguito.	4%	4,0
Processi di gestione della comunicazione e della Trasparenza	Percentuale di servizi a pagamento tramite Pago PA/pagamenti elettronici	Indicatore 2025 Totale servizi erogati dal Comune di Santi Cosma e Damiano/Numero di servizi erogato dal Comune di Santi Cosma e Damiano che consentono uso pago/PA pagamenti elettronici Target 2024 = Almeno 100% dei servizi erogati dal Comune di Santi Cosma e Damiano deve consentire l'uso pago/PA pagamenti elettronici	6%	6,0
	Dematerializzazione delle Procedure	Indicatore 2025 Digitalizzazione completa ed integrale delle seguenti procedure: - Gestione atti amministrativi (determine, decreti, ordinanze, deliberazioni di Giunta e di consiglio) con implementazione della firma digitale Target anno 2025 - 1 procedura 25% - 2 procedure 50% - 3 procedura 75% - 4 procedura 100%	6%	6,0
Attuazione obblighi previsti dal <i>Decreto Legislativo n° 33 del 31 luglio 2013 e Legge 6 novembre 2012, n. 190</i> nonché norme sulle pari opportunità;	Applicazione ragionata ed efficace delle previsioni normative di cui al <i>Decreto Legislativo n° 33 del 31 luglio 2013 e Legge 6 novembre 2012, n. 190</i> , pari opportunità, al fine di conseguire l'aumento del livello di consapevolezza dei doveri e delle responsabilità dell'amministrazione comunale.	Target anno 2025 Ogni Responsabile di dati soggetti a pubblicazione deve garantire la pubblicazione e l'aggiornamento costante dei dati richiesti secondo le tempistiche approvate nel PTPCT	3%	Obiettivo parzialmente raggiunto 1,0

COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO
Protocollo Arrivo N. 10698/2026 del 04-08-2026
Allegato 1 - Copia Del Documento Firmato Digitalmente

COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO
Protocollo Partenza N. 10589/2026 del 31-07-2026
Doc. Principale - Copia Documento

Indicatore/output progettuale	Definizione	Target 2025	Peso anno 2024 25%	Risultato anno 2025
Carta dei servizi	Trasparenza e integrità - Accessibilità e qualità dei servizi”, i cui obiettivi, in via generale, sono collegati all’attuazione dei livelli di trasparenza e qualità dei servizi. Prevede una pluralità di obiettivi, finalizzati all’incremento degli strumenti di accesso ai servizi, al miglioramento della qualità degli stessi, all’ottimizzazione degli adempimenti in materia di trasparenza.	Predisposizione della Carta dei Servizi del Comune di Santi Cosma e Damiano (la carta dei servizi dovrà contenere l’indicazione del responsabile del procedimento e la relativa tempistica di evasione, ecc)	3%	3,0
Totale risultato raggiunto			25,00	21,00

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 2025³

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 2025;
- il responsabile della realizzazione dell'obiettivo;
- il peso individuato, nell'ambito della percentuale di ponderazione del 40% attribuita all'elemento di valutazione degli obiettivi individuali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Valutazione Obiettivi individuali Avv. Franca Sparagna anno 2025

13

n. obiettivo	Peso su base 40	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato	Risultato anno 2025
1	8	Approvazione regolamento per la disciplina della competenza dirigenziale all'emissione delle ordinanze di ingiunzione ex art. 18 L. 689/1991	Entro il 31/03/2025	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla relazione presentata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna si evince che: "Il Regolamento è stato trasmesso all'Ufficio Segreteria in data 12 marzo 2025" Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 8%).
2	8	Regolamento disciplina lavoro agile – Adeguamento alla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 25/12/2023	Entro il 30/04/2025	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla relazione presentata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna si evince che: "L'adeguamento alla direttiva della Presidenza del Consiglio Dei Ministri è stato realizzato con DGC nr. 30 del 2 aprile 2025 avente ad oggetto l'approvazione del Regolamento sul lavoro agile adeguato a tale atto di indirizzo". Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 8%).
3	8	Riferimento deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 30/12/2024 - Rogito atto di donazione	Entro il 30/06/2025	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla relazione presentata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna si evince che: "Lo schema di atto di rogito è stato predisposto e condiviso con l'Ufficio tecnico dell'Ente già nel mese di maggio 2025. La stipula entro il termine assegnato non è stata possibile per via di mancata intestazione di talune particelle da parte dei donanti che ha reso necessario rinviare il rogito alle necessarie variazioni catastali. Per tale ragione con nota prot. 6941/2025 del 4.06.2025 è stato chiesto il differimento dalla sottoscritta del citato obiettivo al 31.12.2025. Il rogito attesa le difficoltà dei danti causa donanti residenti a Roma e Milano di trovarsi contestualmente sul territorio di Santi Cosma e Damiano è avvenuto subito dopo le festività in data 4.02.2026. Il ritardo nella stipula non si ritiene imputabile all'Ente". Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 8%).
4	8	Direttiva in materia di appalti e approvazione schema tipo "Accordo di collaborazione negli appalti"	Entro il 30/10/2025	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla relazione presentata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna si evince che: "L'accordo di collaborazione è stato trasmesso al Comune con nota prot. 11350 del 10 settembre 2025". Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 8%).
5	8	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri 16/01/2025 sulla valorizzazione delle persone e produzione valore pubblico attraverso la formazione – Conseguimento obiettivo di formazione individuale n. 40 ore annuali	Entro il 31/12/2025	Obiettivo raggiunto al 100% Dalla relazione presentata dalla Segretaria Avv. Franca Sparagna si evince che: L'obiettivo è stato realizzato in quanto nell'anno 2025 la sottoscritta ha frequentato un corso di formazione specialistica in materia di qualificazione stazioni appaltanti attivato da Fondazione Gazzetta Amministrativa di 60 ore di formazione complessive e due corsi totale 8 ore complessive in materia di prevenzione corruzione e trasparenza (documentazione corsi allegata a relazione performance Comune capofila) . Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 8%).
TOTALE	40	Risultato complessivo raggiunto		40/40

COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO
Protocollo Arrivo N. 10698/2026 del 04-08-2026
Allegato 1 - Copia Del Documento Firmato Digitalmente

Riferimento Tabella 12 del Sistema
La qualità del contributo del Segretario Generale nel Comune di Santi Cosma e Damiano
VALUTAZIONE ANNO 2025⁴

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

IL SINDACO
Dott. Franco Taddeo

IL RESPONSABILE
Dott.ssa Franca SPARAGNA

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

6. 3. Gli obiettivi assegnati al personale delle posizioni organizzative per l'anno 2025⁵

In questo paragrafo sono elencati gli obiettivi assegnati al personale responsabile di PO per l'anno 2025, seguendo l'articolazione per programmi.

Per ciascun obiettivo vengono indicati:

- la denominazione dell'obiettivo;
- l'indicatore di risultato atteso 2025;
- il responsabile della realizzazione dell'obiettivo;
- il peso individuato, nell'ambito della percentuale di ponderazione del 40% attribuita all'elemento di valutazione degli obiettivi individuali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Valutazione Obiettivi individuali Geometra Udesto Andreoli anno 2025

n. obiettivo	Peso su base 40	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato 2025	Risultato anno 2025
1	8	Conclusione Conferenza dei Servizi realizzazione Asilo Nido Comunale PNRR ed inizio lavori entro il termine dei successivi trenta giorni	Scadenza 30/04/2025	Obiettivo Raggiunto 100% - Dalla relazione presentata dal Geometra Udesto Andreoli si evince che: sono stati emanati i seguenti atti: - Determina dirigenziale n°261 del 26/03/2025 conclusione positiva conferenza dei servizi; - Verbale consegna lavori sotto riserva di legge in data 30/11/2023 e verbale di ripresa totale dei lavori in data 28/04/2025. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 8%).
2	6	Fine lavori Materna S.Lorenzo – fondi PNRR – e consegna delle strutture al Dirigente scolastico entro il termine dei successivi trenta giorni	Scadenza 30/05/2025	Obiettivo parzialmente raggiunto parzialmente Dalla relazione presentata dal Geometra Udesto Andreoli si evince che: l'ultimazione lavori è avvenuta in data 26/09/2025 e la struttura è stata resa disponibile ed utilizzata per l'ordinaria attività didattica sin dall'inizio dell'a.s. 2025/26. Pertanto, l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 3%).
3	8	Fine lavori Materna Pilone – MUTUI BEI – e consegna struttura al Dirigente scolastico prima dell'inizio dell'anno scolastico 2025/2026	Scadenza 30/08/2025	Obiettivo raggiunto parzialmente Dalla relazione presentata dal Geometra Udesto Andreoli si evince che: “la certificazione di ultimazione lavori è avvenuta in data 28/02/2025, ma la struttura non è stata consegnata alla scuola né è stata resa disponibile ed utilizzata per l'ordinaria attività didattica per l'a.s. 2025/26”. Pertanto, l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 2%).
4	6	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri 16/01/2025 sulla valorizzazione delle persone e produzione valore pubblico attraverso la formazione – conseguimento obiettivo di formazione individuale n°40 ore annuale e assegnazione pari obiettivo a personale sei servizi attribuiti	Scadenza 31/12/2025	Obiettivo Raggiunto 100% Dalla relazione presentata dal Geometra Udesto Andreoli si evince che: “La formazione è stata conseguita, come dichiarato e documentato con gli attestati rilasciati e conservati agli atti”. Lo stesso obiettivo è stato assegnato anche al personale alle dipendenze, come da dichiarazione resa. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 6%).
5	12	Espletamento della nuova gara del servizio raccolta rifiuti “porta a porta” ed affidamento del servizio all'esito della procedura di gara	Scadenza 30/08/2025	Obiettivo Raggiunto 100% Dalla relazione presentata dal Geometra Udesto Andreoli si rilevano i seguenti atti: “D.C.C. n°34 del 05/08/2025 - mandato al Responsabile del 3° settore di avviare le procedure per la gestione integrata del servizio di raccolta dei RRSSUU con la formula in house; Ordinanza Sindacale urgente e contingibile n°84 del 06/08/2025, disposizione affidamento diretto e temporaneo del servizio di gestione integrata dei rifiuti solidi urbani, mediante il sistema “porta a porta”, alla società FRZ S.r.l. - P.IVA 02796960595; Determina dirigenziale n°685 del 12/08/2025 - affidamento del servizio di gestione integrata dei rifiuti solidi urbani e assimilati con il sistema “porta a porta” alla ditta FRZ SRL.”. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 12%).
TOTALE	40	Risultato complessivo raggiunto		31/40

IL SINDACO
Dott. Franco Taddeo

IL RESPONSABILE
Geometra Udesto Andreoli

16

COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO
Protocollo Arrivo N. 10698/2026 del 04-08-2026
Allegato 1 - Copia Del Documento Firmato Digitalmente

COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO
Protocollo Partenza N. 10589/2026 del 31-07-2026
Doc. Principale - Copia Documento

Riferimento Tabella 14 del Sistema

I comportamenti organizzativi dei titolari di incarico di EQ (già P.O.) /alta professionalità nel Comune di Santi Cosma e Damiano
VALUTAZIONE ANNO 2025

17

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

A tal proposito, si rinvia all'Allegato 2 - agli atti.

Valutazione Obiettivi individuali Dott. Walter Gagliardi anno 2025

18

n. obiettivo	Peso su base 40	Descrizione obiettivo	Target di risultato 2025	Risultato anno 2025
1	8	Transizione al digitale – Contrattualizzazione ed avvio attività relative all'Avviso Misura 1.4.4 - Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC) - Comuni (luglio 2024)	Entro 30 g. dal decreto di finanziamento	Obiettivo raggiunto 100% Dalla relazione presentata Dott. Walter Gagliardi si rilevano i seguenti atti: “Comunicazione di assegnazione del finanziamento datata 27/01/2025 prot. n. 1080 (All. 1A); Determinazione n. 64 del 06/02/2025 avente ad oggetto l'affidamento del servizio per la realizzazione del progetto, consultabile sul sito istituzionale del Comune al seguente link https://asp.urbi.it/urbi/progs/urp/ur2DE001.sto?StwEvent=101&DB_NAME=n85858&IdDelibere=14393 ; Successivo ordine del servizio sulla piattaforma del MEPA (All. 1B); Comunicazione di PADigitale 2026 di conferma dell'arvenuto inserimento del contratto nella piattaforma di PADigitale 2026 (All. 1C); Screenshot estratto dalla piattaforma di PADigitale 2026 dalla quale si evince che il progetto è stato avviato (All. 1D); Comunicazione avvio attività per la realizzazione del progetto del 12/02/2025 n. 1910 (All. 1E)” Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 8%).
2	8	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri 16/01/2025 sulla valorizzazione delle persone e produzione valore pubblico attraverso la formazione – Conseguimento obiettivo di formazione individuale n. 40 ore annuali – assegnazione pari obiettivo a personale dei servizi attribuiti	31/12/2025	Obiettivo raggiunto 100% Dalla relazione presentata dal Dott. Walter Gagliardi si evince che: “La formazione è stata conseguita, come dichiarato e documentato con gli attestati rilasciati e conservati agli atti. Lo stesso obiettivo è stato assegnato anche al personale alle dipendenze, come da dichiarazione resa. Lo stesso obiettivo è stato assegnato anche al personale alle dipendenze, come da dichiarazione resa” Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 8%).
3	8	Monitoraggio straordinario di tutti i giudizi/contenziosi in cui è parte il Comune, esclusi i soli giudizi tributari, con successivo aggiornamento delle relative pratiche e del registro del contenzioso	30/04/2025	Obiettivo raggiunto 100% Dalla relazione presentata Dott. Walter Gagliardi si rilevano i seguenti atti: aggiornamento dei fascicoli di tutte le pratiche legali relativi a giudizi ancora non conclusi; aggiornamento del file excel riepilogativo di tutti i contenziosi del Comune sin dall'anno 1990, sia di quelli in cui il Comune è parte attiva che di quelli in cui il Comune è parte passiva. Nel file di riepilogo sono riportati tutti i dati salienti dei giudizi, in modo sintetico ma anche, per quanto consentito, il più completo possibile; aggiornamento dell'accantonamento delle somme iscritte al fondo rischi contenzioso. Il lavoro è terminato al 31 marzo ed i dati del fondo rischi contenzioso sono stati trasferiti all'Ufficio Ragioneria ai fini dell'aggiornamento dello stesso fondo in sede di approvazione del rendiconto del bilancio. Tutti i fascicoli ed il file excel riepilogativo sono stati resi disponibili per la verifica del lavoro svolto” Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 8%).
4	8	Presentazione di una proposta per l'ottimizzazione dei servizi audio/video/luci/internet presso l'auditorium della Medaglia D'Oro – Entro il 30/06/2025 – Affidamento del servizio, previo N.O. dell'amministrazione sulla proposta di ottimizzazione, con oneri a carico delle economie sull'avviso pubblico 1.4.1 PNRR	31/08/2025	Obiettivo raggiunto 100% Dalla relazione presentata Dott. Walter Gagliardi si rilevano i seguenti atti: “Determinazione n. 684/2025 ad oggetto: Ottimizzazione dei servizi audio-video-luci presso “l'auditorium della medaglia d'oro”; Affidamento dei lavori mediante avvio di procedura sul MEPA. Determina a contrarre. CUP – J81F22001540006 - CIG B7F408F873 consultabile sul sito istituzionale del Comune al seguente link https://asp.urbi.it/urbi/progs/urp/ur2DE001.sto?StwEvent=101&DB_NAME=n85858&IdDelibere=15250 ” Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 8%).
5	8	Automazione dell'accesso al cimitero Arole con oneri a carico delle economie sull'avviso pubblico 1.4.1 PNRR (Entro il 31/10/2025) - Proposta di digitalizzazione del servizio Cimitero Arole, sia per la gestione sia per la fruizione dei servizi da parte dei cittadini	31/10/2025 31/12/2025	Obiettivo raggiunto 100% Dalla relazione presentata dal Dott. Walter Gagliardi si evince che: “PRIMA PARTE - (Automazione dell'accesso al cimitero Arole con oneri a carico delle economie sull'avviso pubblico 1.4.1 PNRR) - Determinazione n. 296/2025 ad oggetto “Determinazione a contrattare e affidamento diretto, ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. b) del d. lgs n. 36/2023, per l'esecuzione di lavori di automazione e messa in sicurezza del cancello del cimitero comunale Arole. Impegno di spesa. CIG B9191DE4FE” è stato affidato l'incarico per l'automazione del cancello del Cimitero Comunale. La determina è consultabile sul sito istituzionale del Comune al seguente link https://asp.urbi.it/urbi/progs/urp/ur2DE001.sto?StwEvent=101&DB_NAME=n85858&IdDelibere=14645 . I lavori di automazione sono stati realizzati a regola d'arte e consegnati in data 07/08/2025, Giusta comunicazione protocollo n. 9824/2025 (All. 5A). SECONDA PARTE - (Proposta di digitalizzazione del servizio Cimitero Arole, sia per la fruizione dei servizi da parte dei cittadini - Entro il 31/12/2025) - Proposta (All. 5B alla relazione finale) di adottare la soluzione “cloud”, che consente di trasformare un servizio tradizionale in un sistema digitale efficiente, integrato e orientato al cittadino. Tale proposta appare la più opportuna e sostenibile”. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 8%).
Totale	40	Risultato complessivo raggiunto		40/40

IL SINDACO
Dott. Franco Taddeo

IL RESPONSABILE
Gagliardi Walter

**I comportamenti organizzativi dei titolari di incarico di EQ (già P.O.) /alta professionalità nel Comune di Santi Cosma e Damiano
VALUTAZIONE ANNO 2025**

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

A tal proposito, si rinvia all'Allegato 2 - agli atti.

Valutazione Obiettivi individuali Dott.ssa Di Stefano Anna Maria anno 2025

n. obiettivo	Peso su base 40	Descrizione sintetica obiettivo	Target di risultato 2025	Risultato anno 2025
1	8	Approvazione del nuovo regolamento di contabilità aggiornato al DM 25 luglio 2023	31/12/2025	Obiettivo raggiunto 100% Dalla relazione presentata dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria si rilevano i seguenti atti: "Delibera di C.C. N. 62 in data 30-12-2025 di approvazione del nuovo regolamento che recepisce le disposizioni del Testo Unico degli Enti Locali (D.Lgs. 267/2000) e si adegua ai principi contabili armonizzati di cui al D.Lgs. 118/2011, integrati e modificati dal citato Decreto Ministeriale 25 luglio 2023". Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 8%).
2	8	Adeguamento della rete intranet comunale e del server interno con archivio dei dati in cloud	30/06/2025	Obiettivo parzialmente raggiunto parzialmente Dalla relazione presentata dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria si rilevano i seguenti atti: "Effettuata un'indagine di mercato, viste le soluzioni sviluppate dalle ditte interpellate e nelle quali l'ente riconosce la giusta professionalità e competenza, all'esito è stata approvata la proposta della Service Care S.r.l., per una durata di 36 mesi a partire dal 01.04.2025 al costo annuo di € 8.784,00. Con determinazione n. 306/2026 si è proceduto all'affidamento attraverso il Portale degli Acquisti in Rete (procedura ODA)". Dagli atti inizialmente prodotti e dalle successive integrazioni risulta che l'obiettivo è stato raggiunto, anche per la parte relativa all'Adeguamento della rete intranet comunale. Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 8%).
3	8	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri 16/01/2025 sulla valorizzazione delle persone e produzione valore pubblico attraverso la formazione. Conseguimento obiettivo di formazione individuale n. 40 ore annuali – assegnazione pari obiettivo a personale dei servizi attribuiti	31/12/2025	Obiettivo raggiunto 100% Dalla relazione presentata dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria si evince che: "La formazione è stata conseguita, come dichiarato e documentato con gli attestati rilasciati e conservati agli atti. Lo stesso obiettivo è stato assegnato anche al personale alle dipendenze, come da dichiarazione resa". Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 8%).
4	8	Sistemazione note di debito INPS relative ai dipendenti comunali e successiva regolarizzazione delle relative posizioni assicurative	30/11/2025	Obiettivo raggiunto 100% Dalla relazione presentata dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria si rilevano i seguenti atti: Determinazioni di regolarizzazione di posizioni contributive varie (det. nn. 187 e 335 del 2025); Mandati di pagamento diversi (456 e 736 del 2025); Quietanze versamenti agenzia entrate; Corrispondenza diversa con istituto INPS (Prot 2404,2405,2406, 4524, 4525, 4559 e 6192 del 2025)". Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 8%).
5	8	Monitoraggio straordinario di tutti i giudizi/contenziosi tributari in cui è parte il Comune, con successivo aggiornamento delle relative pratiche e del registro del contenzioso a partire dal 01/01/2024	31/12/2025	Obiettivo raggiunto 100% Dalla relazione presentata dalla Dott.ssa Di Stefano Anna Maria si rilevano i seguenti atti: "Elenco posizioni verificate con indicazione dei riferimenti del giudizio e degli altri dati richiesti". Pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto. (Risultato raggiunto nel 2025 e peso sulla performance complessiva 8%).
TOTALE	40	Risultato complessivo raggiunto		40/40

IL SINDACO
Dott. Franco Taddeo

IL RESPONSABILE
Dott.ssa Di Stefano Anna Maria

Riferimento Tabella 14 del Sistema

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

VALUTAZIONE ANNO 2025

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

A tal proposito, si rinvia all'Allegato 2 - agli atti.

**APPLICAZIONE DELLE PENALITÀ PER RITARDI NEI PAGAMENTI DELLE FATTURE COMMERCIALI
E PER VARIAZIONI IN AUMENTO DELLO STOCK DEL DEBITO
DA APPLICARE IN SEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2025**
Riferimento All. 1 alla DGM 98 del 11/08/2023

TEMPI DI PAGAMENTO - PENALITÀ⁶

Di seguito si riportano in tabella i tempi medi di pagamento delle fatture registrati nell'anno 2025, come risultante dai dati in PCC e la relativa determinazione delle penalità da applicare ai dipendenti per ciascun settore e per ciascun codice di fatturazione elettronica

Penalità da applicare in sede di liquidazione della performance per ritardi nei pagamenti delle fatture									
		Primo settore Cod. GY9GQ8		Secondo settore Cod. UF0UWQ		Terzo settore Cod. GKE3KB		Servizio Polizia Locale Cod. 1JAOTP	
Tempo medio pagamento fatture	Misura % della penalità	Tempo medio	Penalità	Tempo medio	Penalità	Tempo medio	Penalità	Tempo medio	Penalità
fino a 30 giorni dalla data	0	24,82	0	9,24	0			29,8	0
da 31 a 35 giorni	5								
da 36 a 40 giorni	10								
da 41 a 45 giorni	15								
da 46 a 50 giorni	20								
da 51 a 55 giorni	25								
superiore a 56 g.	30					77,49	30-Andreoli		

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

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

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

⁶ A tal proposito, si rinvia all'Allegato 3- agli atti .

AUMENTO DEL DEBITO - PENALITÀ

Di seguito si riporta in tabella la variazione dello stock del debito commerciale così come comunicato dal servizio finanziario e la relativa determinazione delle penalità da applicare ai dipendenti per ciascun settore e per ciascun codice di fatturazione elettronica

Penalità da applicare in sede di liquidazione della performance per aumento dello stock del debito									
		Primo settore Cod. GY9GQ8		Secondo settore Cod. UF0UWQ		Terzo settore Cod. GKE3KB		Servizio Polizia Locale Cod. 1JAOTP	
Variazione stock del debito	Misura % della penalità	Risultato	Penalità	Risultato	Penalità	Risultato	Penalità	Risultato	Penalità
Invarianza o riduzione	0	Al 31/12/2024 lo stock del debito è pari a zero - al 31/12/2025 pari a zero	0,00%	Al 31/12/2024 lo stock del debito è pari a zero - al 31/12/2025 pari a zero	0,00%	Al 31/12/2024 lo stock del debito è pari a 919,249 - al 31/12/2025 pari a 541,127	0,00%	Al 31/12/2024 lo stock del debito è pari a zero - al 31/12/2025 pari a zero	0,00%
Aumento fino al 5%	5								
Aumento fino al 10%	10								
Aumento fino al 15%	15								
Aumento fino al 20%	20								
Aumento fino al 25%	25								
Aumento oltre il 25%	30								

A tal proposito, si rinvia all'Allegato 3 - agli atti .

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

Valutazione complessiva del conseguimento degli obiettivi dei dirigenti e del segretario generale del Comune di Santi Cosma e Damiano per l'annualità 2025								
Nome Cognome Dirigente Valutato	Sommatoria raggiungimento obiettivi ente [A]	Sommatoria raggiungimento obiettivi organizzativi [B]	Sommatoria raggiungimento obiettivi individuali [C]	Sommatoria raggiungimento obiettivi comportamenti organizzativi [D]	Quota % di indennità di risultato risultante per l'annualità 2025	Penalità da applicare per sanzioni disciplinari ⁷	Penalità da applicare per ritardi nei tempi di pagamento delle fatture e/o aumento dello stock del debito ⁸	Quota % di indennità di risultato spettante per l'annualità 2025
Avv. Franca Sparagna	Obiettivo raggiunto parzialmente 3,75	Obiettivo raggiunto parzialmente 21,00	40,00	30	94,75%	0,00%	Non si applica	94,75%
Dott. Walter Gagliardi	Obiettivo raggiunto parzialmente 3,75	Obiettivo raggiunto parzialmente 21,00	40,00	30	94,75	0,00%	Dalla documentazione fornita dall'Ufficio Ragioneria risultano rispettati i tempi di pagamento	94,45%
Dott.ssa Di Stefano Anna Maria	Obiettivo raggiunto parzialmente 3,75	Obiettivo raggiunto parzialmente 21,00	40,00	30	94,75	0,00%	Dalla documentazione fornita dall'Ufficio Ragioneria risultano rispettati i tempi di pagamento	94,75%
Geom. Udesto Andreoli	Obiettivo raggiunto parzialmente 3,75	Obiettivo raggiunto parzialmente 21,00	31,00	30	85,75	0,00%	Dalla documentazione fornita dall'Ufficio Ragioneria non risultano rispettati i tempi di pagamento. Pertanto, bisogna applicare la decurtazione del 30%	60,02

⁷A tal proposito, si rinvia all'Allegato 4 - agli atti, da cui si evince che: che nel corso del 2025 non sono state irrogate sanzioni disciplinari, né sono stati avviati procedimenti disciplinari, nei confronti del personale dipendente del Comune di Santi Cosma e Damiano.

⁸A tal proposito, si rinvia all'Allegato 3 - agli atti, dal quale sono state determinate le misure delle penalità applicate.

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

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

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

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

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

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

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

7.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria di bilancio

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

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

Partecipazione alle finalità dell'Ente

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

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

Qualità dei servizi

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

Integrazione

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

Motivazione e coinvolgimento collaboratori

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

Flessibilità

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

Comunicazione

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

Supporto allo sviluppo delle nuove forme di gestione

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

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

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



COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO

medaglia d'oro al valor civile

PROVINCIA DI LATINA

SETTORE SERVIZI AL CITTADINO

Tel. 0771 607822

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

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



Relazione performance 2025 - All. 1

OGGETTO: Certificazione indicatori attinenti alla gestione finanziaria e del personale del Comune di Santi Cosma e Damiano – anno 2025.

IL RESPONSABILE DEL SECONDO SETTORE

A richiesta del Nucleo Tecnico di Valutazione e Controllo;

Visti gli atti d'Ufficio;

CERTIFICA

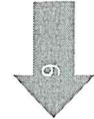
La veridicità dell'allegata tabella relativa allo stato di salute dell'Amministrazione ed inerente:

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

Dalla residenza municipale, li 20/07/2026



IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
Dott.ssa Anna Maria DI STEFANO



Performance organizzativa di ente: stato di salute dell'amministrazione - indicatori attinenti alla gestione finanziaria del bilancio del Comune di Santi Cosma e Damiano						
Indicatore		Target 2025		Peso su base 5%	Risultato anno 2025	Valutazione anno 2025 ²
Rigidità strutturale di bilancio Situazione di deficit strutturale	Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	Inferiore al 50%		0,50%	20,04	0,50
	Valutazione di esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero Interno	Rispetto di almeno 6 parametri rispetto ai 8 previsti		0,50%	Rispettati 6 su 8	0,50
	Esistenza di procedimenti di esecuzione forzata per una percentuale predefinita delle spese correnti	Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	Minore dello 0,5%		0,50%	Nessun procedimento di esecuzione di esecuzione forzata
Tempestività dei pagamenti	Riduzione dei tempi medi di pagamento (fino a raggiungere l'obiettivo 30gg emissione data fattura)	Riduzione dei tempi medi di pagamento del 30% rispetto all'anno precedente (l'obiettivo è comunque raggiunto ove i tempi medi di pagamento sono inferiori a gg 30)		0,25%	Tempi medi pagamento 2024 = 86 2025=65	Obiettivo non raggiunto 0,00
Riduzione del debito commerciale	Riduzione dell'ammontare complessivo delle fatture commerciali scadute e non pagate	Ammontare complessivo delle fatture commerciali scadute e non pagate a tutto il 31/12/2025 inferiore del 30% rispetto all'ammontare al 31/12/2024		0,25%	Stock debito 2024=919249 2025=541127	0,25
Capacità di pagamento della spesa corrente	Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza che per i residui	Per la competenza maggiore del 60%		0,50%	81,37%	0,50
Capacità di riscossione delle entrate proprie	Velocità di riscossione delle entrate proprie sia per la competenza che per i residui	In conto residui maggiore del 75%		0,50%	44,68%	Obiettivo non raggiunto 0,00
		Per la competenza maggiore del 60%		0,50%	71,95%	0,50
Performance organizzativa di ente: stato di salute dell'amministrazione - indicatori attinenti alla gestione del personale del Comune di Santi Cosma e Damiano		In conto residui maggiore del 75%		0,50%	18,90%	0,00
Riduzione delle ferie arretrate del personale	Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale al 31.12.2025 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'1.01.2025 inferiore a 1	N° tot. giorni di ferie arretrate al 31/12/2025/N° tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2025 < 1		0,50%	Al 31/12/25 ferie arretrate 990 – al 01/01/2025 ferie arretrate 1001	0,50
Spesa del personale calcolata ai sensi del DM 17 marzo 2020 e Circolare Presidenza Consiglio Dei Ministri 13 maggio 2020 inferiore al valore soglia	Spesa del personale ultimo rendiconto (2024) al lordo oneri riflessi e al netto itrap/entrate correnti rendiconti 2022-2023-2024 al netto FCDE inferiore al valore soglia di cui al DM 17 marzo 2020 e Circolare Presidenza Consiglio Dei Ministri 13 maggio 2020	Spesa personale complessiva inferiore a valore soglia per fascia demografica pari al 26,90%		0,50%	Incidenza spesa personale dati rendiconto 2025 16,35%	0,50
Totale risultato raggiunto				5%		3,75



² Come da nota di attestazione - allegato 1 agli atti

ALL. 2

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate

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

SANTI COSMA E DAMIANO

24 MAR. 2026



Il Sindaco
Franco TADDEO
[Signature]

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate

AREA	Descrizione	Peso	Valutazione anno 2025 DI STEFANO
FUNZIONI PROFESSIONALI INTEGRATIVE (Punti totali 4)	Grado di contestazione di qualsiasi genere avverso gli atti adottati – applicazione corretta conoscenze tecniche necessarie	2	2
	Aggiornamento delle conoscenze professionali	2	2
	Soluzione dei problemi	3	3
	Visione strategica	1,5	1,5
	Pensiero sistemico	1	1
	Gestione dei processi e delle risorse assegnate	3	3
	Capacità di valutazione del personale sottoposto	5	5
	Sviluppo dei collaboratori	1	1
	Guida di gruppo	1	1
	Promozione del cambiamento	1,5	1,5
COMPORTAMENTO PROFESSIONALE (Punti totali 26)	Riscontro pec e direttive del Sindaco e del Segretario Generale.	2	2
	Decisione responsabile	3	3
	Orientamento al risultato, miglioramento servizi e soddisfazione dell'utenza	2	2
	Gestione delle relazioni interne ed esterne e capacità di prevenire conflitti	2	2
	Area relazionale	2	2
Area realizzativa			
Area manageriale			
Area cognitiva			
TOTALE PUNTEGGIO		30	30

SANTI COSMA E DAMIANO

24 MAR 2026



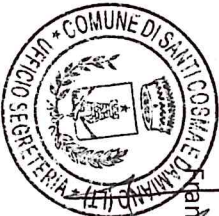
Il Sindaco
FRANCO TADDEO

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate

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

SANTI COSMA E DAMIANO

24 MAR 2026

Il Sindaco
FADDEO


Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate				Valutazione anno 2025
AREA	Descrizione		Peso	SPARAGNA
FUNZIONI ISTITUZIONALI (Punti totali 10)	Assistenza giuridico-amministrativa dell'Ente ed ai suoi organi		5	5
	Supervisione e verifica provvedimenti di Consiglio e Giunta		5	5
	Aggiornamento e ricerca normativa sui temi portanti dell'Amministrazione		4	4
	Soluzione dei problemi		1,5	1,5
FUNZIONI PROFESSIONALI INTEGRATIVE (Punti totali 4)	Visione strategica		1,5	1,5
	Pensiero sistemico		1	1
	Gestione dei processi		1	1
	Sviluppo dei collaboratori		1,5	1,5
	Guida di gruppo		1	1
	Promozione del cambiamento		4	4
	Decisione responsabile		1,5	1,5
	Orientamento al risultato		2	2
COMPORTAMENTO PROFESSIONALE (Punti totali 16)	Area realizzativa		2	2
	Area relazionale	Gestione delle relazioni interne ed esterne	1	1
	TOTALE PUNTEGGIO		30	30

Il Sindaco

Franco TADDEO



SANTI COSMA E DAMIANO

24 MAR. 2026





COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO

medaglia d'oro al valor civile

PROVINCIA DI LATINA

SETTORE SERVIZI AL CITTADINO

Tel. 0771 607822

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

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



Relazione performance 2025 - All. 3

OGGETTO: Certificazione tempi medi di pagamento delle fatture anno 2025 e variazione dello stock del debito.

IL RESPONSABILE DEL SECONDO SETTORE

A richiesta del Nucleo Tecnico di Valutazione e Controllo;

Visti gli atti d'Ufficio;

CERTIFICA

1. La veridicità dell'allegato prospetto relativo ai tempi medi di pagamento delle fatture commerciali ricevute dal Comune di Santi Cosma e Damiano, distintamente per settore e per codice di fatturazione, per l'anno 2025, con relative note esplicative;
2. La veridicità dell'allegata tabella relativa alla variazione dello stock del debito commerciale anno 2025, distintamente per settore e per codice di fatturazione, con relative note esplicative.

Dalla residenza municipale, li 20/07/2026



IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
Dott.ssa Ana Maria DI STEFANO

VARIAZIONE STOCK DEL DEBITO ANNO 2025

	PRIMO SETTORE	SECONDO SETTORE	TERZO SETTORE	SERVIZIO POLIZIA LOCALE
	GY9GQ8	UF0UWQ	GKE3KB	1JAOTP
STOCK DEL DEBITO AL 31/12/2025 (1)	0,00	0,00	541.127,55	0,00
STOCK DEL DEBITO AL 31/12/2024 (2)	0,00	0,00	919.249,01	0,00
STOCK DEL DEBITO Alò 31/12/2024 AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA VARIAZIONE ASSOLUTA NEL CORSO DELL'ANNO	0,00	0,00	919.249,01	0,00
VARIAZIONE ASSOLUTA DELLO STOCK DEL DEBITO	0,00	0,00	-378121,46	0,00
VARIAZIONE PERCENTUALE DELLO STOCK DEL DEBITO	#DIV/0!	#DIV/0!	-41,13%	#DIV/0!
Misura della penalità relativa alla variazione dello stock del debito	0,00%	0,00%	30,00%	0,00%

1	Dati estratti dalla PCC giusto foglio allegato (data elaborazione 28/01/2026)
2	Dati ripresi dalla dichiarazione effettuata alla relazione anno 2024 (estratti dalla PCC giusto foglio allegato -data elaborazione 01/03/2025)



COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO
Protocollo Arrivo N. 10698/2026 del 04-08-2026
Allegato 1 - Copia Del Documento Firmato Digitalmente

COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO
Protocollo Partenza N. 10589/2026 del 31-07-2026
Doc. Principale Copia Documento

Prospetto tempi medi di pagamento anno 2025

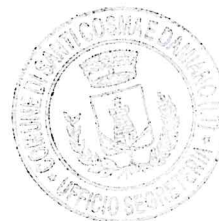
ANNO 2025	PRIMO SETTORE GY9GQ8	SECONDO SETTORE UF0UWQ	TERZO SETTORE GKE3KB	POLIZIA LOCALE 1JAOTP
	RESPONSABILE	RESPONSABILE	RESPONSABILE	RESPONSABILE SERVIZIO
	GAGLIARDI WALTER	DI STEFANO ANNA MARIA	ANDREOLI UDESTO	DI MARCO GIUSEPPE G.
TEMPO MEDIO DI PAGAMENTO	24,82	9,24	77,49	29,80

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

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

Prospetto finale delle penalità anno 2025 (media delle penalità dei tempi medi pagamento e della variazione stock)

ANNO 2025	PRIMO SETTORE GY9GQ8	SECONDO SETTORE UF0UWQ	TERZO SETTORE GKE3KB	POLIZIA LOCALE 1JAOTP
	RESPONSABILE	RESPONSABILE	RESPONSABILE	RESPONSABILE
	GAGLIARDI	DI STEFANO	ANDREOLI	DI MARCO
	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%





COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO

medaglia d'oro al valor civile

PROVINCIA DI LATINA

SETTORE SERVIZI AL CITTADINO

Tel. 0771 607822

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

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



Relazione performance 2025 - All. 4

OGGETTO: Certificazione provvedimenti disciplinari anno 2025.

IL RESPONSABILE DEL PRIMO SETTORE

A richiesta del Nucleo Tecnico di Valutazione e Controllo;

Visti gli atti d'Ufficio;

CERTIFICA

Che nel corso del 2025 non sono state irrogate sanzioni disciplinari, né sono stati avviati procedimenti disciplinari, nei confronti del personale dipendente del Comune di Santi Cosma e Damiano.

Dalla residenza municipale, li 06/05/2026



IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
Dott. Walter GAGLIARDI