



COMUNE DI CIRO' MARINA
(Provincia di Crotone)

*PIANO DELLE PERFORMANCE E PIANO DETTAGLIATO DEGLI
OBIETTIVI
2021-2023*

Sommario

Introduzione - Il Piano della Performance ed il Piano dettagliato degli Obiettivi	4
Riferimenti normativi	5
Presentazione del Piano	5
Il sistema di valutazione.....	6
La <i>performance</i> organizzativa	7
La <i>performance</i> individuale.....	9
Il contenuto della pratica	10
Il ciclo di gestione della <i>performance</i> dopo il D.Lgs. n. 74/2017	11
IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DOPO IL D.LGS.N.74/2017	13
Criteri generali per la valorizzazione del merito e della <i>performance</i>	13
Valutazione dei dirigenti e dei responsabili di Aree, Settori, Unità operative/Uffici.....	13
Valutazione dei dipendenti	14
LA REGOLAMENTAZIONE -PREMESSA	14
Il Comune di Cirò Marina: chi siamo.....	16
Cosa facciamo	17
Identità	17
Ambiente fisico.....	17
Infrastruttura viaria	18
Insediamenti urbani – Evoluzione storica	19
Struttura urbana.....	22
Mandato istituzionale e missione.....	23
L’albero della performance	23
Analisi del contesto.....	25
Analisi del contesto esterno.....	25
DATI STATISTICI.....	25
POPOLAZIONE 2001/2019.....	25
FLUSSO MIGRATORIO.....	26
POPOLAZIONE PER ETA', SESSO E STATO CIVILE 2020.....	26
POPOLAZIONE PER CLASSICA DI ETA' SCOLASTICA	27
CITTADINI STRANIERI.....	27
DISTRIBUZIONE PER AREA GEOGRAFICA DI CITTADINANZA	28
STRUTTURA DELLA POPOLAZIONE DAL 2002 AL 2020.....	28
CENSIMENTI POPOLAZIONE CIRÒ MARINA 1861-2011	29
TERRITORIO	30
LE ZONE SISMICHE.....	31
LE CONDIZIONI CLIMATICHE	32
I COMUNI CONTERMINI E I CAPOLUOGHI.....	32
SCUOLE DI CIRÒ MARINA	33
Analisi del contesto interno.....	34
L’Amministrazione	35
La Governance	36
Assetto Organizzativo.....	37
Obiettivi strategici	37
LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO 2020-2025	38
Relazione Introduttiva del Sindaco.....	38
Premessa	39
La Giunta Comunale.....	39

Aspetti e metodologia fondanti	39
Aree Strategiche	40
Conclusioni	42
Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi	43
Programmazione della Performance	43
Obiettivi assegnati al personale RESPONSABILE DI P.O.	44
Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del piano.....	44
Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio	44

Struttura Organizzativa - Allegato A)

MACROSTRUTTURA

Piano di assegnazione delle risorse umane- Allegato B)

Obiettivi Operativi

Obiettivi Intersettoriali - Allegato C)

Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA) - Allegato D)

Introduzione - Il Piano della Performance ed il Piano dettagliato degli Obiettivi

Dall'anno 2013, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'articolo 169 3-bis del D.lgs. n. 267/2000, come modificato dal D.L. 174/12 nel testo integrato dalla legge di conversione n. 213/12, ha previsto che il Piano Esecutivo di Gestione, deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e, da quest'anno, con il documento unico di programmazione, unifichi organicamente il Piano Dettagliato degli Obiettivi con il piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/09.

Il Piano della Performance è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo n. 150/2009 (Riforma Brunetta); si tratta di un documento triennale in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

Per performance si intende qui un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Il Piano dettagliato degli Obiettivi è un documento programmatico, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti.

Nel processo d'individuazione degli obiettivi sono stati, inoltre, considerati i nuovi adempimenti cui gli enti pubblici devono provvedere in materia di tutela della trasparenza e dell'integrità e di lotta alla corruzione e all'illegalità. Si tratta, in particolare, di misure finalizzate a rendere più trasparente l'operato delle Amministrazioni e a contrastare i fenomeni di corruzione/illegalità; esse richiedono un forte impegno da parte degli enti ed è, quindi, necessario che siano opportunamente valorizzate anche nell'ambito del ciclo di gestione della performance.

Il Piano delle Performance-Obiettivi è composto da una prima parte relativa all'ambiente esterno del Comune: si troveranno quindi i dati essenziali che servono a dare un'idea dell'identità dell'Ente, della sua struttura, delle peculiarità del territorio, della popolazione e del contesto interno. Segue una rappresentazione del passaggio dagli indirizzi strategici dell'Amministrazione agli indirizzi operativi di gestione ed infine l'illustrazione dei programmi con gli obiettivi operativi.

Il documento, che sarà pubblicato nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente, consente di leggere in modo integrato gli obiettivi dell'amministrazione comunale e, attraverso la Relazione sulla performance ed il Referto del controllo di Gestione, conoscere i risultati ottenuti in occasione delle fasi di rendicontazione dell'ente, monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi, confrontarsi con le criticità ed i vincoli esterni, che in questo periodo sono particolarmente pesanti, individuare margini di intervento per migliorare l'azione dell'ente.

Attraverso questo documento il cittadino è reso partecipe degli obiettivi che l'ente si è dato. Al Piano viene data ampia diffusione in modo da garantire trasparenza e consentire ai cittadini di valutare e verificare la coerenza dell'azione amministrativa con gli obiettivi iniziali e l'efficacia delle scelte operate ma anche l'operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi. Il Piano, infatti, costituisce lo strumento sulla cui base verranno erogati gli incentivi economici.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art.18, comma 1,D.lgs. 267/2000- Art. 10 D.lgs. 150/09-D.Lgs. n. 74/2017

PRESENTAZIONE DEL PIANO

Per effetto del D.Lgs. n. 150/2009, ogni amministrazione pubblica deve misurare e valutare annualmente la *performance* dei propri dipendenti.

La Riforma Madia ha disposto con uno dei numerosi provvedimenti attuativi della legge delega (L. n. 124/2015) ampie modifiche al decreto del 2009.

Lo schema di decreto legislativo è stato adottato in attuazione dell'art. 17, comma 1, della L. 124/2015, che ha delegato il Governo a intervenire sulla disciplina relativa al riordino della disciplina del lavoro pubblico.

In particolare, il D.Lgs. n. 74/2017 attua la delega di cui alla lettera r) del comma 1 dell'art. 17, che reca i seguenti principi e criteri direttivi:

- semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità;
- razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche;
- sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti;
- potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti;
- riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio;
- coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;
- previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione.

In particolare, ha delegato al Dipartimento della Funzione pubblica il compito di indirizzare le amministrazioni in un percorso omogeneo e soprattutto coerente con gli altri strumenti della programmazione, che giunga a definire un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della *performance*. Inoltre, stabilisce che il Sistema deve comunque prevedere:

- le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

L'azione deve coinvolgere tre ambiti:

- 1) l'amministrazione nel suo complesso,
- 2) le singole aree o unità organizzative,
- 3) i singoli dipendenti.

L'articolo 5 del D.Lgs. n. 74/2017 introduce alcune modifiche all'**articolo 7, D.Lgs. n. 150/2009**, anche alla luce del trasferimento di funzioni al Dipartimento della funzione pubblica e della riforma degli organismi indipendenti di valutazione (OIV) ad opera del D.P.R. n. 105/2016.

Si ricorda che il D.Lgs. 150/2009 obbliga ciascuna amministrazione a dotarsi, **con specifico provvedimento**, di un sistema di misurazione e valutazione idoneo a rilevare sia la *performance* organizzativa (che prende in considerazione i risultati prodotti da un soggetto nel suo insieme e/o dalle singole articolazioni della sua struttura), sia la *performance* individuale dei dipendenti (dirigenti e personale non dirigente) che prende in considerazione il raggiungimento di specifici obiettivi e il contributo individuale alla *performance* organizzativa.

Da questo punto di vista, soprattutto per quanto riguarda la parte relativa alla valutazione dei dipendenti e dei dirigenti nonché delle posizioni organizzative, gli Enti Locali arrivano da un percorso quasi ventennale che li pone in una posizione di vantaggio rispetto al resto delle pubbliche amministrazioni.

È infatti già con il C.C.N.L. del 31 marzo 1999 che gli Enti devono dotarsi di un sistema di valutazione permanente, finalizzato tra l'altro alla corresponsione del salario accessorio nonché all'individuazione dei meriti per accedere al sistema delle progressioni orizzontali ovvero alle progressioni economiche all'interno della stessa categoria.

L'adozione del sistema di misurazione della *performance* spetta all'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi del citato art. 7, c. 1, del decreto.

Gli aggiornamenti del sistema sono adottati con le stesse modalità.

In particolare, il D.Lgs. n. 74/2017 ha introdotto una modifica all'art. 7 con la quale si richiede che ciascuna amministrazione adotti il proprio Sistema di misurazione e valutazione della *performance* **previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente della Valutazione**.

Tale intervento serve ad assicurare, negli intenti del legislatore, un controllo *ex ante* sulla correttezza metodologica dei contenuti del Sistema.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il contenuto dell'art. 7, D.Lgs. n. 150/2009 va recepito in fase di adeguamento da parte delle autonomie territoriali. La riforma Brunetta ha volutamente assegnato agli Enti Locali un percorso di applicazione indiretta di alcune disposizioni, attraverso l'adeguamento ai principi già contenuti nella propria autonomia costituzionale e disciplinati dal D.Lgs. n. 267/2000.

Nello specifico, le azioni di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale non possono che essere coerentemente allocate tra i sistemi di controllo interno previsti all'art. 147 del Tuel.

L'adozione del sistema di valutazione della *performance* costituisce quindi un passaggio importante di tutto il principio di adeguamento.

Si procede alla definizione del sistema di misurazione e valutazione della *performance* con atto di natura pubblicistica (deliberazione di Giunta comunale).

Allo stesso modo, quindi, si definiscono i principi generali, le fasi, le procedure, le modalità di attuazione e le schede di valutazione.

Come previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 sono due gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance*. Quello organizzativo e quello individuale.

PERFORMANCE CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	
Descrizione del sistema	<ul style="list-style-type: none"> - Caratteristiche dell'amministrazione - Metodologia che si intende adottare ai fini della <i>performance</i> organizzativa e della <i>performance</i> individuale - Modalità della trasparenza - Realizzazione del benessere organizzativo - Rapporto tra valutazione e altri processi di gestione delle risorse umane
Processo	<ul style="list-style-type: none"> - Definizione delle Fasi - Individuazione dei Tempi - Specifica delle Modalità
Soggetti e responsabilità ¹	<ul style="list-style-type: none"> - Ruolo del Organismo Indipendente della Valutazione - Ruolo dei dirigenti/responsabili dei servizi
Procedure di conciliazione	Individuazione di procedure finalizzate a prevenire e risolvere i contrasti sulla valutazione

Raccordo gestionale	Individuazione delle modalità di raccordo e integrazione tra il nuovo sistema e quanto già previsto sui controlli interni.
Raccordo finanziario	Individuazione delle modalità di raccordo e integrazione tra il nuovo sistema e i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Riportiamo di seguito un raffronto diretto tra l'art. 8, D.Lgs. n. 150/2009 (disposizione non espressamente citata tra quelle di adeguamento per le autonomie territoriali, mentre lo è l'art. 7 che, comunque, al comma 1, menziona la *performance* organizzativa) e l'articolo 196 del D.lgs. n. 267/2000 che disciplina il controllo di gestione negli enti locali.

La somiglianza è forte, a suggellare ancora una volta la volontà da parte del legislatore di non

CONFRONTO	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – CONTROLLO DI GESTIONE	
ART. 8, D.LGS. n. 150/2009	ART. 196, D.LGS. n. 267/2000

¹ Le modifiche del D.Lgs. n. 74/2017:

- eliminano ogni riferimento all'Anac che non svolge più alcuna funzione in materia per effetto delle previsioni del D.L. 90/2014.

- confermano il ruolo svolto dai dirigenti, rinviando a quanto previsto agli articoli 8 e 9 del medesimo decreto;

L'art. 9, co. 2, assegna ai dirigenti il compito di effettuare la misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale assegnato ai loro uffici sulla base del Sistema di cui all'art. 7.

- introducono la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, in rapporto alla qualità dei servizi resi, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis, D.Lgs. n. 150/2009, come novellati dallo schema in esame.

<p>Il Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa concerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività; b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse; c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive; d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi; e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione; f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al fine di garantire la realizzazione degli obiettivi programmati, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento della pubblica amministrazione e la trasparenza dell'azione amministrativa, gli enti locali applicano il controllo di gestione secondo le modalità stabilite dal presente titolo, dai propri statuti e regolamenti di contabilità. 2. Il controllo di gestione è la procedura diretta a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, l'efficacia, l'efficienza ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione dei predetti obiettivi.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Il D.Lgs. n. 74/2017 ha inoltre precisato che le valutazioni della *performance* organizzativa sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica, tenendo conto anche delle esperienze di valutazione svolte da agenzie esterne di valutazione, ove previste, e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, con particolare riguardo all'ambito di cui alla lettera g) del comma 1.

Alla data del presente aggiornamento tali modelli non risultano ancora disponibili.

Lo strumento del controllo di gestione, da inviare peraltro annualmente alle sezioni regionali della Corte dei Conti, costituisce un forte supporto all'adeguamento alla *performance* organizzativa. I dati, raccolti a fatica, spesso sono dei semplici esercizi di forma non contribuendo né alla valutazione organizzativa e neppure a miglioramenti negli esercizi successivi, soprattutto con la finalità di una qualificata soddisfazione dei bisogni della collettività. Ed è proprio in questo che il

cammino delle autonomie, ma probabilmente di tutta la pubblica amministrazione, si fa più impegnativo e delicato.

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e la valutazione delle prestazioni dei dipendenti degli Enti Locali, come accennato in precedenza, non è una novità.

L'articolo 6, C.C.N.L. 31 marzo 1999 prevede esplicitamente l'adozione di un sistema di valutazione permanente.

Gli enti hanno dunque già un'esperienza concreta che ha portato a utilizzare correntemente strumenti quali: assegnazione e valutazione degli obiettivi, schede e pagelle di valutazione delle prestazioni e dei comportamenti, correlazione dei punteggi ottenuti ad adeguati premi di produttività.

In ogni caso, si deve tener conto, per esplicita previsione, del contenuto dell'art. 9, D.Lgs. n. 150/2009 dopo le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 74/2017.

Si ricorda che ai dirigenti compete la misurazione e la valutazione della *performance* individuale personale in posizione di autonomia e responsabilità.

Al personale in posizione di autonomia e responsabilità compete la misurazione e la valutazione della *performance* individuale del personale non dirigenziale.

La valutazione dei dirigenti di vertice è effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, sulla base delle proposte del Organismo Indipendente della Valutazione istituito in ogni amministrazione ai sensi dell'art. 14.

In base al vigente assetto normativo, la *performance* individuale dei dirigenti e del personale in posizione di autonomia e responsabilità si misura in base:

- a) agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Inoltre:

- le modalità di misurazione e valutazione della *performance* individuale devono essere comunque indicate nel Sistema adottato da ciascuna amministrazione (come già previsto per il personale non dirigenziale dal comma 2);
- deve essere attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.

La *performance* individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'art. 19, co. 3 (segretario generale di ministeri e incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali, nonché quelli di livello equivalente) e 4 (incarichi di funzione dirigenziale di livello generale) del D.Lgs. 165/2001, è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi, definiti

nel contratto individuale e degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione, nonché nel Piano della *performance*.

In base all'art. 9, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009, la *performance* individuale del personale non dirigenziale si misura in ragione del contributo di ognuno alla *performance* organizzativa e dell'area che, per questo motivo, viene presa in considerazione, insieme al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi.

Tutti questi elementi contribuiscono alla valutazione finale del merito e, quindi sono funzionali anche per il calcolo del relativo premio per ciascun dipendente.

PERFORMANCE INDIVIDUALE ART. 9, D.LGS. n. 150/2009	
LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI	LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI
<p>La misurazione e la valutazione della <i>performance</i> individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:</p> <p>a) agli indicatori di <i>performance</i> relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;</p> <p>b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;</p> <p>c) alla qualità del contributo assicurato alla <i>performance</i> generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;</p> <p>d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.</p>	<p>La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla <i>performance</i> individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:</p> <p>a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;</p> <p>b) alla qualità del contributo assicurato alla <i>performance</i> dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.</p>

Tutto ciò deve quindi essere contemplato nelle schede di valutazione adottate dall'ente, lasciando il giusto margine per l'individuazione della percentuale di suddivisione tra obiettivi e comportamenti: elementi imprescindibili dell'intero sistema di valutazione.

IL CONTENUTO DELLA PRATICA

Il contenuto della pratica è finalizzato all'approvazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale dei **dipendenti non dirigenti**.

Per facilitarne l'utilizzo, è divisa in due sezioni:

- Parte prima: la regolamentazione all'interno dell'Ordinamento degli uffici e dei servizi;
- Parte seconda: il sistema di misurazione e valutazione della *performance* dei dipendenti.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

DOPO IL D.LGS. N. 74/2017

1. Il ciclo di gestione della *performance* di cui all'art. 4, D.Lgs. n. 150/2009 prevede:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

2. Nello specifico, il Comune di Cirò Marina sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della *performance*:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5, D.Lgs. n. 150/2009, attraverso il Piano esecutivo di gestione (Peg) o il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) approvato dalla Giunta sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio quali ad esempio: Documento Unico di Programmazione, Bilancio di previsione finanziario, Piano Triennale del Fabbisogno di personale, Programmazione Triennale del Piano delle Opere Pubbliche;
 - b) identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi in due specifiche modalità:
 - Documento Unico di Programmazione: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;
 - Piano esecutivo di gestione (Peg) o Piano degli Obiettivi (PDO): assegnazione delle risorse alle aree, ai settori e agli uffici per la piena operatività gestionale;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio attraverso i seguenti momenti specifici:
 - 31 luglio di ciascun esercizio: nell'ambito della deliberazione che verifica la permanenza (o meno) degli equilibri generali di bilancio, attraverso appositi report e analisi da parte dei Responsabili dei servizi;
 - 30 novembre di ciascun anno: termine ultimo per l'effettuazione delle variazioni ordinarie al bilancio di previsione finanziario;
 - d) misurazione della *performance*:
 - organizzativa: attraverso il controllo di gestione di cui agli articoli 196/198-bis del D.lgs. n. 267/2000;
 - individuale: attraverso il sistema di valutazione appositamente approvato;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti dai Contratti nazionali di lavoro nelle parti compatibili con la normativa vigente oltre che dagli articoli del presente regolamento (anche per: tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione);

- f) Rendicontazione: l'attività viene riassunta nella relazione al rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come ogni fase del ciclo di gestione della *performance* sul sito internet dell'ente, fatte salve diverse e più specifiche attività informativa di volta in volta stabilite.
3. Ogni fase del Ciclo di gestione della *performance* deve essere pubblicata nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito".

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DOPO IL D.LGS.N.74/2017

CRITERI GENERALI PER LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO E DELLA PERFORMANCE

1. Il comune si conforma al principio di cui all'art. 7, D.Lgs n. 165/2001 secondo cui non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, nonché ai principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009 (in particolare art. 18, richiamato dall'art. 31).
2. Promuove, pertanto, il merito e il miglioramento dei risultati sia organizzativi sia individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività secondo la disciplina contrattuale vigente e in coerenza col sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato.
3. È, comunque, vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance* in assenza delle verifiche e delle attestazioni previste dal sistema di valutazione in vigore.

VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DI AREE, SETTORI, UNITÀ OPERATIVE/UFFICI

1. La valutazione dei dirigenti e dei responsabili di Aree, Settori, Unità operative/Uffici ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi evidenziati ed è finalizzata:
 - a) alla gestione degli istituti contrattuali e di legge;
 - b) alla formulazione di proposte di mobilità interna dei responsabili.
2. La valutazione dei responsabili di Aree, Servizi, Unità operative/Uffici è comunicata dal Sindaco su proposta dell'apposito Organismo Indipendente della Valutazione.
3. Il sistema di valutazione deve prevedere la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri dettagliati su cui si fonderà la valutazione e la possibilità di controdedurre sulla proposta di valutazione prima della sua trasmissione al Sindaco.
4. I tempi, le procedure e le modalità della valutazione dei responsabili di Area, Settore e Unità operative sono individuati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance appositamente adottato ai sensi dell'art. 7, D.Lgs. n. 150/2009 che costituisce parte integrante del presente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi.
5. Il sistema di cui al comma precedente, prevede che la misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità siano collegate:
 - a) agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali si attribuisce un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

- c) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, e ai comportamenti organizzativi richiesti per il piu' efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

6. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'art. 19, cc. 3 e 4, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, è collegata anche al raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della performance, insieme a quelli specifici definiti nel contratto individuale.

VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

1. La valutazione dei dipendenti ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi evidenziati.
2. La valutazione dei dipendenti è effettuata dai singoli Responsabili di Area.
3. Il sistema di valutazione deve prevedere la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri dettagliati su cui si fonderà la valutazione e la possibilità di controdedurre sulla proposta di valutazione.
4. I tempi, le procedure e le modalità della valutazione dei dipendenti sono individuati nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance* appositamente adottato ai sensi dell'art. 7, D.Lgs. n. 150/2009 che costituisce parte integrante del presente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi.
5. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti e dai responsabili sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui al comma precedente e sono collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

LA REGOLAMENTAZIONE -PREMESSA

Il Comune di Cirò Marina è un Ente di medie dimensioni con una ridottissima dotazione organica, ma ciò non toglie che sia necessario rendere più manifesti e comprensibili gli obiettivi strategici che l'Ente si propone di conseguire entro l'anno 2018, correlandoli al triennio 2018/2020 coerentemente con il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO). e, ancora più a monte, con il programma di mandato amministrativo trasfuso nel DUP .

Una delle più importanti novità della misurazione della performance è l'esplicitazione, tramite indicatori, dei risultati attesi (e quantificati) che l'Ente vuole raggiungere con quell'obiettivo; tali risultati saranno monitorati nel corso dell'anno e, alla fine, concorreranno a definire la prestazione organizzativa dell'Amministrazione, e dunque la capacità dell'Ente stesso di rispettare gli impegni presi già in fase di presentazione del mandato.

Gli obiettivi che nel dettaglio del presente piano saranno definiti, intendono rispondere ad alcune priorità di fondo, come quelle nel seguito puntualizzate:

- incrementare i risultati delle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti di questo Ente;
- migliorare le prestazioni di ogni singola Area al fine di rendere il sistema comunale un punto di riferimento per gli utenti;
- rafforzare i contatti e le collaborazioni con gli altri Enti e le Associazioni che si interfacciano con il Comune di Cirò Marina.

Il Comune di Cirò Marina sin dall'introduzione, da parte del legislatore, delle norme sulla trasparenza si è adoperato, con le risorse a disposizione, di rendere sempre più trasparente l'azione amministrativa, raggiungendo, in rapporto alla possibilità di forze impiegate, un accettabile risultato.

Dal piano delle performance infine l'Amministrazione è tenuta a rendere noti i risultati della sua bontà organizzativa, risultati che sono misurati su quanto definito preventivamente per ciascun obiettivo.

Definizione di "Performance"

La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita.

L'ampiezza della performance fa riferimento alla sua estensione "orizzontale" in termini di input/processo/output/outcome; la profondità del concetto di performance riguarda il suo sviluppo "verticale": livello individuale; livello organizzativo; livello di programma o politica pubblica.

Performance organizzativa

Esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Performance individuale

Esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

Obiettivo Strategico

È la descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi. L'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve essere sempre misurabile, quantificabile e, possibilmente, condiviso. Gli obiettivi di carattere strategico fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza (non risultano, per tale caratteristica, facilmente modificabili nel breve periodo), richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo. sono contenuti all'interno delle aree strategiche del Piano.

Obiettivo Operativo

Gli obiettivi operativi declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni. Ciò indipendentemente dai livelli organizzativi a cui tali obiettivi fanno capo. Gli obiettivi operativi riguardano le attività di programmazione di breve periodo.

Indicatore

Sono misure relative, riferite a scale o ottenute come quozienti tra valori e/o quantità appositamente misurate. Sono espressi mediante parametri, numeri, rapporti, grandezze, che misurino ed esprimano una performance dell'organizzazione.

Indicatore di Processo

Misurano l'efficienza, è un'analisi orientata ai "mezzi", sono per esempio i Tempi medi di consegna di un certificato, tempo medio di risposta a richieste di intervento, tasso di utilizzo di una struttura, costo medio per unità di prodotto. Richiedono rilevazioni tipo carichi di lavoro, contabilità dei costi.

Indicatore di output

Misurano la capacità dell'ente di raggiungere gli obiettivi che si è dato. (es. n. utenti assistiti, serviti, riabilitati).

Indicatore di outcome

Approssima l'effetto o l'impatto provocato sulla comunità amministrata, sugli utenti, sull'ambiente esterno. Misura la percezione dell'utilità sociale creata. Non rappresenta ciò che è stato fatto, ma le conseguenze generate. È molto influenzato da variabili esterne.

Esempi di outcome sono: il miglioramento della qualità della vita, della salute dei cittadini, ecc..

Target

Un target è il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere; ovvero il valore desiderato in relazione ad un'attività o a un processo. Tipicamente questo valore è espresso in termini quantitativi entro uno specifico intervallo temporale e può riferirsi a obiettivi sia strategici che operativi.

IL COMUNE DI CIRÒ MARINA: CHI SIAMO

Il Comune di Cirò Marina è un ente democratico, si riconosce in un sistema statale unitario di tipo federativo e solidale, basato sul principio dell'autonomia degli Enti Locali; considerata la peculiare realtà territoriale e sociale in cui si colloca, rivendica per sé per gli altri Comuni uno specifico ruolo nella gestione delle risorse economiche locali, ivi compreso il gettito fiscale, nonché nell'organizzazione dei servizi pubblici o di pubblico interesse; ciò nel rispetto del principio della sussidiarietà, secondo cui la responsabilità pubblica compete all'autorità territorialmente e funzionalmente più vicina ai cittadini.

Esso svolge, ai sensi dell'art. 3 D. Lgs. 267/2000, funzioni proprie e funzioni conferite con legge dallo Stato o dalla Regione secondo il principio di sussidiarietà.

Inoltre, in armonia con quanto previsto dall'art. 13, c. 1 TUEL, Il Comune di Cirò Marina esercita *le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.*

COSA FACCIAMO

L'outcome delle attività svolte del Comune di Cirò Marina può essere ricondotta a due macrotipologie di servizi offerti: **SERVIZI FINALI** e **SERVIZI STRUMENTALI**.

Per quanto concerne la prima tipologia si fa riferimento ai servizi che hanno lo scopo di raggiungere obiettivi e risultati mediante la gestione diretta di risorse umane, strumentali e finanziarie che hanno un impatto diretto sul cittadino-utente; per servizi strumentali s'intendono invece tutti quei servizi che svolgono funzioni di supporto ai servizi finali e al funzionamento dell'organizzazione tutta.

I Servizi sono inseriti all'interno delle Aree che pure godono di elevato grado di autonomia; a capo di tali strutture, i Responsabili che hanno competenze di natura gestionale con stretto riferimento al personale (concessione di ferie, permessi, recuperi ed aspettative, autorizzazione all'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario; autorizzazione alla partecipazione ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale, etc...).

IDENTITÀ

AMBIENTE FISICO

Il territorio del comune di Cirò Marina fa parte della provincia di Crotone; è compreso fra il Mare Ionio ed il versante orientale della Sila Grande: confina a sud con il comune di Melissa, a nord/ovest con il Comune di Cirò Superiore dal quale ha ottenuto l'indipendenza amministrativa il 14.03.1952.

Il territorio comunale ha una superficie di 4.160 ettari ed è caratterizzato da un notevole sviluppo litorale che misura circa 15 Km. Il 40% circa del territorio è pianeggiante mentre la rimanente parte è collinare con altezze generalmente inferiori a 100 m s.l.m.

Il territorio è attraversato in direzione N-S dalla linea ferrata Metaponto-Reggio Calabria e dalla Strada Statale 106; le due infrastrutture viarie delineano grosso modo la demarcazione fra le zone pianeggianti e quelle collinari immediatamente a monte delle stesse.

A valle della linea ferrata ed in posizione pressoché baricentrica rispetto al territorio comunale sorge il centro urbano che si articola secondo due principali direttrici di sviluppo costituite dalla strada di collegamento fra lo svincolo della strada statale 106 e la costa (Via Roma) e quindi dalla strada litoranea.

Le colture principali che caratterizzano qualitativamente il paesaggio sono i vigneti nella quasi totalità della fascia pianeggiante e collinare e gli uliveti nelle zone collinari; limitate sono le estensioni coltivate a seminativo; si rileva anche la presenza di agrumeti di modeste dimensioni.

Molto belle, a nord, sono le pinete della fascia litorale in corrispondenza di Punta Alice; una caratteristica particolare dei territori a sud, fino al confine con Melissa, è la presenza dei vigneti che giungono al mare.

Il corso d'acqua più importante è il Torrente Lipuda, riportato nell'elenco delle acque pubbliche del R.D. del 21 novembre 1903; altro corso d'acqua, che segna il confine con il Comune di Cirò è il Torrente San Nicola; altri rigagnoli vengono a formarsi stagionalmente lungo le linee di naturale defluvio delle acque piovane.

Il clima temperato è tipico della fascia ionica e le precipitazioni sono quasi esclusivamente limitate ai mesi invernali; l'umidità elevata nelle zone costiere si mantiene nei valori normali nella zona collinare.

Per la composizione la natura e la struttura dei terreni si rimanda allo studio geomorfologico.

Il territorio di Cirò Marina è compreso nell'elenco delle zone sismiche di seconda categoria di cui alla legge 64/77 – norme tecniche per l'edilizia e prescrizioni antisismiche – che assegna alla zona grado di sismicità $s = 9$.

INFRASTRUTTURA VIARIA

L'infrastruttura viaria principale del territorio comunale è costituita dalle seguenti strade:

La Strada Statale 106 che corre longitudinalmente a tutta la costa calabrese realizzando il collegamento litorale più importante per la Basilicata e la Puglia. La Strada Statale 106 è, per caratteristiche di percorribilità e di traffico, una strada a scorrimento veloce, ma generalmente, nei centri abitati che attraversa, per le attività edilizie che hanno interessato i suoi margini è divenuta una forma ibrida di strada urbana: di fatto la statale 106 è divenuta una strada molto pericolosa tristemente nota per i molteplici incidenti che vi si verificano. L'ANAS ha redatto il progetto generale di potenziamento e sistemazione dell'intero asse stradale che prevede, in alcuni casi, la modifica del tracciato per risolvere il problema degli attraversamenti dei centri abitati. Nel caso particolare di Cirò Marina il problema non è sentito in quanto la S.S.106 attraversa il territorio comunale senza interessare il centro abitato che è posto a valle del suo asse. L'abitato di Cirò Marina, è servito dalla S.S.106 da due svincoli:

- il primo in corrispondenza della stazione ferroviaria consente il collegamento con la viabilità statale e provinciale dell'entroterra per Cirò, Umbriatico, Carfizzi e l'entroterra, quindi con Via Roma che è la dorsale su cui si articola l'impianto urbano ortogonale di Cirò Marina;
- il secondo in corrispondenza dei quartieri di Via Tirone e Via Cinema Moderno che ripropone, in scala minore, lo stesso modello di crescita urbana di Via Roma.

La vecchia sede della strada statale 106 dalla quale si dipartono le strade provinciali per Melissa, per Umbriatico - Carfizzi e per Cirò Superiore, che confluiscono tutte sulla Strada Statale 492 per la Sila.

Di viabilità interna del territorio comunale, strade interpoderali in parte asfaltate in parte in terra battuta.

In prima analisi si può concludere che in rapporto alle caratteristiche orografiche del territorio ed al tipo di produzioni e di traffico presenti la rete viaria di collegamento con gli altri centri abitati è sufficientemente articolata e funzionale anche se è auspicabile un generale miglioramento della condizioni di percorribilità attraverso lievi modifiche di tracciato ed il potenziamento delle carreggiate.

Al contrario la viabilità urbana risulta essere generalmente carente e congestionata da un traffico locale che risente notevolmente delle ridotte dimensioni delle sedi stradali e dalla presenza di passaggi al livello sulla linea ferrata che interrompono frequentemente il flusso veicolare fra la S.S. 106 ed il centro abitato.

La linea ferrata ionica attraversa tutto il territorio lambendo la costa a nord ed a sud, mentre rientra mantenendosi a valle e grosso modo parallela alla S.S. 106 in corrispondenza dell'insediamento urbano.

INSEDIAMENTI URBANI – EVOLUZIONE STORICA

L'attuale localizzazione di Cirò Marina corrisponde grosso modo alla città greca di Krimisa fondata nel VII-VI secolo a.C. per cui l'origine storica dell'insediamento urbano è antichissima e precedente alla formazione del comune madre Cirò formatosi a seguito dell'arretramento nell'entroterra degli insediamenti di età classica in periodo altomedioevale.

Testimonianza tangibile della antica Krimisa sono i resti archeologici di Punta Alice.

La particolare conformazione strategica del territorio (Punta Alice insieme a Capo Colonna) sono le aree calabresi più orientali che consentono il controllo dei Golfi di Sibari e Squillace consentiva a Krimisa, città satellite di Crotona, sia una presenza nel commercio del Mediterraneo che un agevole sfruttamento delle risorse boschive silane.

Il nome di Cirò deriva dal greco Ypsicron, cioè esposta ai venti. Secondo la leggenda l'eroe Filottete, al ritorno da Troia, consacrò sulla spiaggia di Punta Alice le frecce donategli da Eracle al dio Apollo. Sullo stesso luogo sorse la sua tomba e in seguito il santuario di Apollo Aleo.

Nel 1929 l'archeologo Paolo Orsi riportò alla luce i resti del tempio insieme a parti dell'architettura, oggetti votivi, monete e parti della statua marmorea del dio, fra cui la testa che si rivelò opera di pregevolissima fattura. Intorno al castello Sabatini successivamente sono venute alla luce strutture di un tempio del IV secolo a. C. e parti di abitazioni del III secolo a.C. da collegare forse a un piccolo insediamento indigeno.

La prima sostanziale trasformazione delle strutture insediative si verifica intorno al VI secolo periodo in cui la guerra fra Ostrogoti e Bizantini prima e Bizantini e Longobardi poi, riducono le città in un ammasso di rovine gli insediamenti urbani di tradizione classica, già sottoposti ad un progressivo declino già in età imperiale, cessano la loro esistenza a favore di nuovi e più modesti agglomerati urbani fortificati posti su speroni rocciosi dominanti il mare.

Con la stabilizzazione del dominio bizantino le città rimasero fino all'anno 1000 conformi alle strutture giuridiche bizantine, mantenendo le magistrature cittadine e le gerarchie del clero proprie delle istituzioni di Bisanzio.

In tale periodo va definendosi la struttura urbana di Cirò, luogo fortificato, raccolto lungo un costone di roccia.

Per brevi periodi i Saraceni riuscirono a consolidare il loro potere su queste terre portando tra l'altro notevoli progressi nell'arte delle costruzioni edili e navali.

Dopo la conquista normanna, avvenuta nell'anno 1077, i Musulmani non riuscirono più a conquistare stabilmente queste terre, ma i continui atti di saccheggio e pirateria resero necessarie ulteriori opere di fortificazione, fra le quali alcune torri costiere su cui gli Aragonesi costruirono nel XVI secolo, la loro rete di torri costiere.

Con il governo Normanno iniziò un processo di latinizzazione della cultura di cui si fecero massimi portavoce gli ordini monastici.

Nel 1390 Cirò viene per la prima volta infeudata, nasce la denominazione di Marchesato con la presa del potere da parte di Nicola Ruffo, il quale ricevette in dono dalla Regina Margherita, consorte di Carlo III D'Angiò, la totalità di queste terre Crotona, Cirò, Cariati, Rocca di Neto, Strongoli, S. Severina. Tali città ed il loro contado rimasero a lungo feudi dei Ruffo.

Nel 1447 Alfonso d'Aragona occupò Santa Severina, Cirò, Rocca Bernarda e Crotona allo scopo di prevenire i disegni autonomistici di Antonio Centelles (sposo dell'erede dei Ruffo) e dalle lotte che ne scaturirono il Marchesato perse la propria unità e il territorio venne diviso in piccole contee feudi dei Carafa e degli Spinelli.

Con gli anni ed il decadere delle famiglie i feudi vennero venduti, messi all'asta ed impegnati; molti tornarono alla Corte che li ridistribuirà a nuovi feudatari.

Con l'avvento dei Borboni vi fu un relativo miglior amento delle condizioni economiche locali nel 1742 inizia la formazione del Catasto che tenterà di mettere ordine all'intricata anarchia fondiaria feudale.

Nel decennio francese vennero soppressi i monasteri, e gli ordini religiosi e l'istituto del feudo le terre vennero dunque privatizzate, ma questo provocò delle sollevazioni popolari, in parte

dovute alla miseria della gente, che perdeva il diritto agli usi civici consentiti all'interno delle strutture fondiari feudali e monastiche.

Il Governo Francese iniziò nel 1806 l'opera di divisione tra i contadini delle terre dichiarate demaniali, ma tale opera non sostenuta da una adeguata politica di facilitazioni economiche, si trasformò in un inevitabile trasferimento verso i proprietari più ricchi e gli speculatori non ebbe a formarsi dunque un ceto di piccoli coltivatori, mentre si estese il fenomeno del bracciantato.

A tali mutamenti di rapporti sociali ed economici e di struttura fondiaria la nuova borghesia agraria che si andava affermando non seppe o non volle un sistema di produzione molto diverso da quello ereditato dai vecchi feudatari.

Le speranze frustrate delle popolazioni contadine sfocianti spesso solo in sanguinose jacquerie, si protrassero penosamente anche dopo l'Unità d'Italia e solo dopo la Prima Guerra Mondiale, dopo un lungo periodo di occupazione delle terre, si ebbero nel 1922, i primi esperimenti di distribuzione di terre a Cirò Marina.

Dal 1943 si ebbe l'occupazione delle terre a Casabona, Cirò, San Nicola dell'Alto, Melissa Strangoli, Rocca di Neto, Belvedere Spinello, Scandale, Santa Severina, Cutro, Isola Capo Rizzato, Caccuri, Cerenzia.

Venne nominata una commissione per l'assegnazione delle terre, il fenomeno dell'occupazione andava sempre di più estendendosi e le risposte istituzionali sempre più frenate dagli interessi particolari dei grandi proprietari.

La situazione degenerò nei fatti di Melissa del 1949 sulla scia dell'emozione suscitata da tali vicende venne redatta la legge del 12 maggio 1950 che affidò all'Opera per la Valorizzazione della Sila (Ente Sila) il compito di provvedere alla redistribuzione della proprietà terriera dell'altopiano silano e dei territori ionici contigui.

Fra le prime assegnazioni vennero effettuate proprio quelle del territorio di Cirò Marina, che vedeva crescere la propria presenza insediativa in rapporto alla rinnovata struttura agraria del territorio.

Frazione del comune di Cirò, Cirò Marina divenne comune autonomo nel 1952. Borgo di agricoltori e marinai andò popolandosi sul finire del XIX secolo con l'apertura della strada ferrata.

Sebbene le quote di terra assegnate a Cirò Marina potessero definirsi come terreni di buona qualità agricola (esisteva una millenaria tradizione di viticoltura), c'è da ricordare che la legge di esproprio riguardava solo terreni facenti parte di proprietà superiori a 30 ha e che fossero suscettibili di trasformazioni in pratica si espropriavano solo terreni degradati la cui messa a coltura era molto costosa.

Le assegnazioni delle quote (18.000 circa in tutta la Calabria su 25.080 richieste) giunsero dopo secoli di lotta, mentre si delineava la nuova società industriale e mutavano i valori della società agricola e delle famiglie quando crebbe il bisogno di mano d'opera nelle fabbriche del Nord si ebbe il definitivo distacco dalla terra.

Particolare importanza in tutto il comprensorio riveste la produzione vinicola; secondo alcune autorevoli fonti (Annuario Vinicolo d'Italia) il vino quale bevanda alcolica avrebbe trovato la propria origine in questi luoghi; la leggenda vuole che, in epoca greca, il vino servito agli atleti partecipanti alle olimpiadi fosse il famoso vino di Krimisa.

Ancora oggi Cirò Marina è un centro importante di produzione vinicola; il vino Cirò, prodotto dal vitigno Gaglioppo nelle specialità rosso e rosato, è sicuramente fra i vini più famosi ed apprezzati di Calabria.

Vitivinocoltura, turismo e commercio insieme all'impiego nel terziario sono le categorie economiche più importanti presenti sul territorio.

STRUTTURA URBANA

In prima analisi la conformazione urbana del comune di Cirò Marina resta definita dalla sommatoria di tre diverse fasi edilizie che per caratteristiche tipologiche e morfologia ne hanno determinato il tessuto.

La prima fase corrisponde al nucleo urbano di vecchia formazione localizzato sulla costa; l'estensione del centro storico è di circa 6 ha con una densità edilizia media di 8.5 mc/mq. Le emergenze architettoniche sono esterne al nucleo abitato, si tratta di masserie, alcune delle quali fortificate, e complessi padronali disseminati nel territorio in corrispondenza dei fondi coltivati.

La seconda fase è costituita dall'ampliamento urbano che non avviene come espansione del vecchio centro, ma come realizzazione di un nuovo asse urbano lungo la dorsale che congiunge la stazione ferroviaria al vecchio centro abitato. Lungo questa strada si forma una maglia rigorosamente ortogonale caratterizzata da modesti isolati intensamente edificati. La dimensione degli edifici è generalmente di tre piani, quasi sempre con parete comune ed accesso diretto dalla strada ortogonale alla dorsale. Si nota che la dimensione degli isolati privilegia il collegamento perpendicolare con Via Roma che viene di fatto gravata di tutto il flusso di traffico in entrata ed in uscita dalla città. La densità edilizia di questa parte della città è generalmente molto alta (in alcuni isolati oltre 10 mc/mq). La stessa tipologia edilizia, ma in modo più caotico e disgregato, si ripropone più a nord, nella zona di via Tirone, con una produzione edilizia più recente, ma minuta e disarticolata.

La terza e più recente fase è caratterizzata da una forte e disordinata attività edilizia che al di fuori di ogni progetto urbanistico ha prodotto edifici multipiano anche di notevoli dimensioni. Prendono forma nuovi e importanti assi stradali che riorganizzano lo schema funzionale della viabilità. Lungo le fasce litorali a nord e a sud del centro si realizzano attrezzature alberghiere,

campeggi e strutture per la balneazione. In questo stesso periodo si svolgono le nuove attività, edilizie che interessano le aree comprese fra le infrastrutture della S.S. 106 e della linea ferrata e che hanno prevalente destinazione d'uso residenziale con la presenza di attività artigianali.

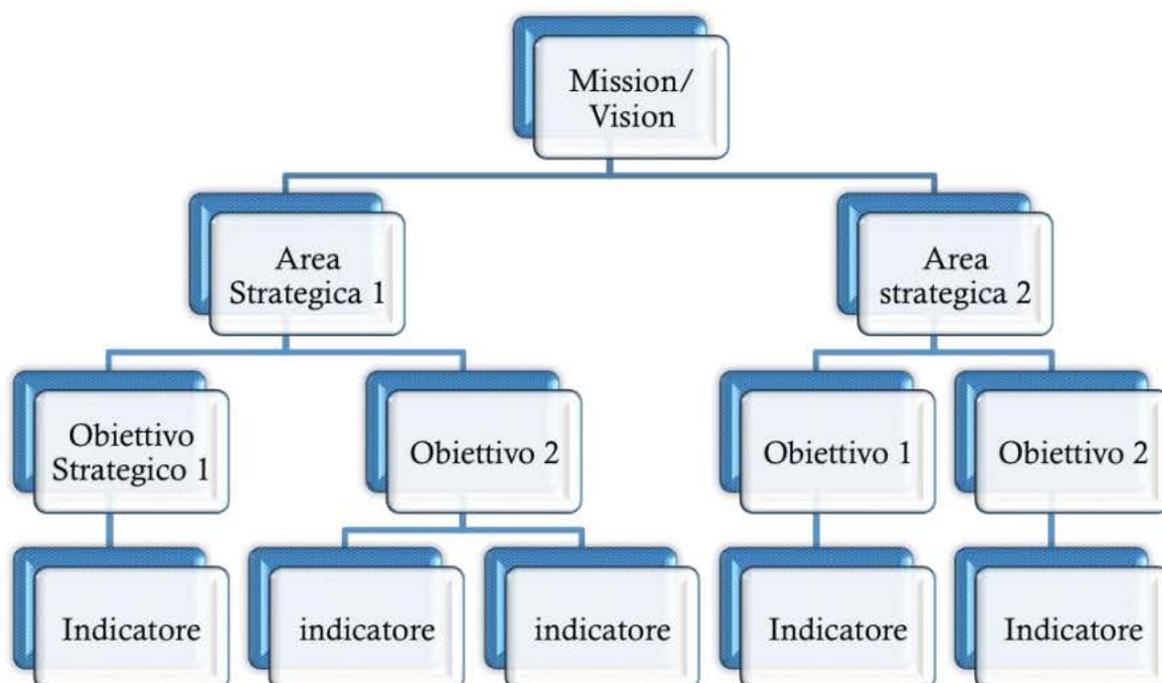
MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

Il mandato istituzionale coincide esattamente con tutte le finalità e gli obiettivi che il Comune di Cirò Marina intende conseguire e che vengono ampiamente espressi nello Statuto dell'Ente, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n° 3 del 29.02.2000, modificato con successivo atto n. 11 del 07.04.2000.

L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'Albero della Performance, secondo quanto stabilito nella delibera n.112 del 28-10-2010 emanata dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Ci.V.I.T.), rappresenta i legami che intercorrono tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione, ed ha lo scopo di fornire una rappresentazione articolata, completa e sintetica della performance dell'Amministrazione. L'organigramma del Comune è concepito, come già anticipato, per Aree (e all'interno di queste i Servizi e gli Uffici) cui sono demandati dalla Giunta finalità da conseguire attraverso un dato numero di obiettivi gestionali. Perciò, ciascuna area strategica coincide, dal punto di vista gestionale, con i rispettivi Servizi che, dal punto di vista finanziario, hanno anche funzione di Centri di responsabilità.

L'Albero della performance è, quindi, una mappa logica (si veda a titolo esemplificativo lo schema seguente) che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, piani d'azioni e indicatori. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione.



L'Albero della Performance del Comune di Cirò Marina è stato predisposto nel rispetto delle disposizioni suddette tenendo conto, tuttavia, degli eventi particolari intervenuti nel corso dell'anno che, inevitabilmente, hanno comportato un ridimensionamento strategico nella definizione degli obiettivi di performance per l'annualità 2021. È possibile visualizzare l'albero della performance dell'Ente nell'Allegato C) del presente PdP, predisposto secondo uno schema tabellare per renderne facile la lettura.

Analisi del contesto

In questa sezione si persegue l'obiettivo di fornire una base di informazione e di conoscenze il più possibile chiara del contesto esterno ed interno del Comune di Cirò Marina, nonché dei principali trend evolutivi che possono impattare sulle proprie attività istituzionali.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno è realizzata attraverso un più accurato esame del territorio e dei principali *stakeholders* esterni, giudici primi fra tutti i cittadini, i quali, fruendo direttamente dei servizi erogati dall'Ente, saranno i primi del grado di efficacia e di efficienza dell'Istituzione, attraverso idonei sistemi di monitoraggio della *customer satisfaction*.

Di seguito si propongono alcuni dati e grafici significativi che riassumono brevemente il contesto in cui opera il Comune di Cirò Marina.

DATI STATISTICI

POPOLAZIONE 2001/2019



Andamento della popolazione residente

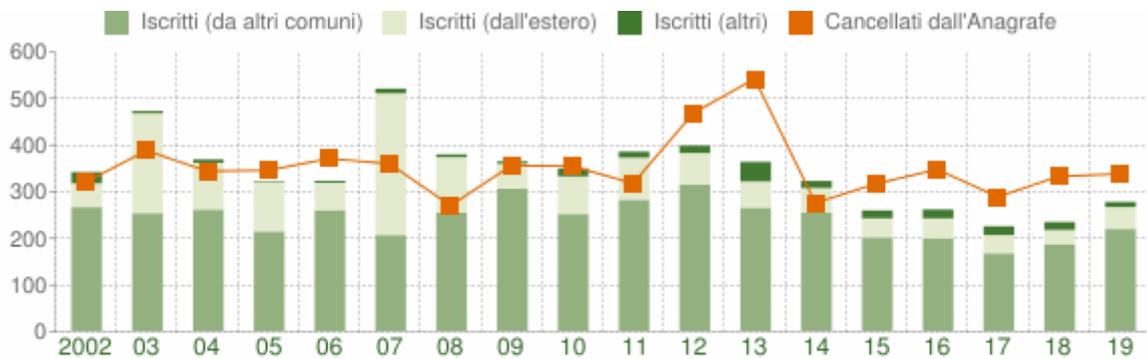
COMUNE DI CIRÒ MARINA (KR) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

La popolazione residente a Cirò Marina al Censimento 2011, rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 15.051 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 15.012. Si è, dunque, verificata una differenza positiva fra popolazione censita e popolazione anagrafica pari a 39 unità (+0,26%).

Per eliminare la discontinuità che si è venuta a creare fra la serie storica della popolazione del decennio intercensuario 2001-2011 con i dati registrati in Anagrafe negli anni successivi, si ricorre ad operazioni di **ricostruzione intercensuaria** della popolazione.

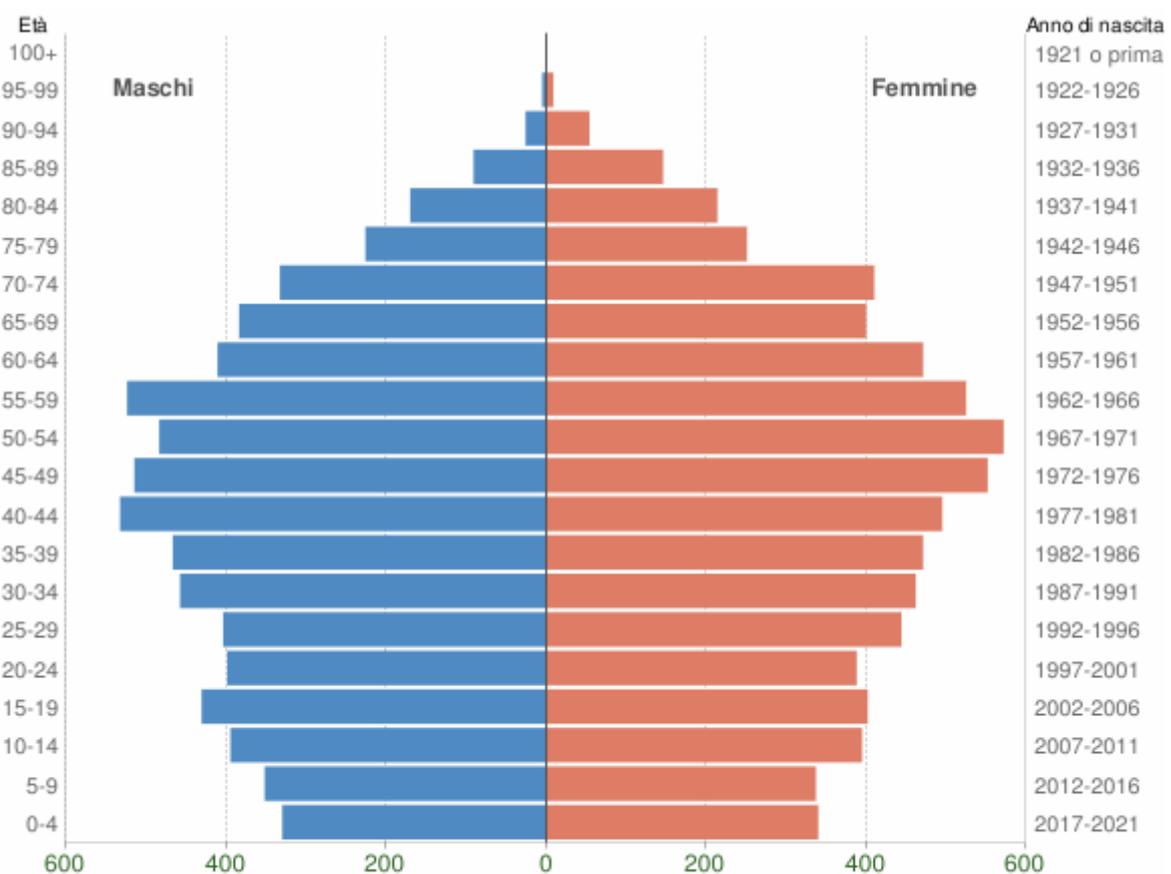
FLUSSO MIGRATORIO



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI CIRÒ MARINA (KR) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

POPOLAZIONE PER ETÀ' E SESSO 2021



Popolazione per età e sesso - 2021

COMUNE DI CIRÒ MARINA (KR) - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

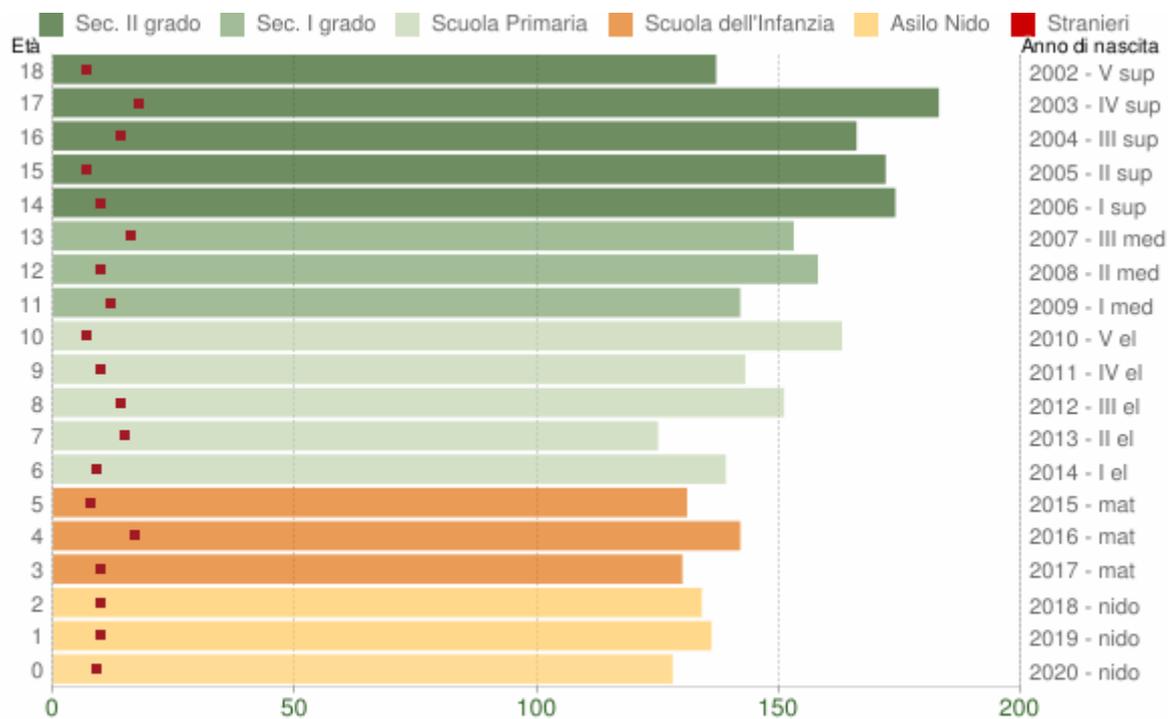
In generale, la forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

In Italia ha avuto la forma simile ad una piramide fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico.

POPOLAZIONE PER CLASSICA DI ETÀ SCOLASTICA

Distribuzione della popolazione di Cirò Marina per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2020. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2021/2022 le scuole di Cirò Marina, evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.

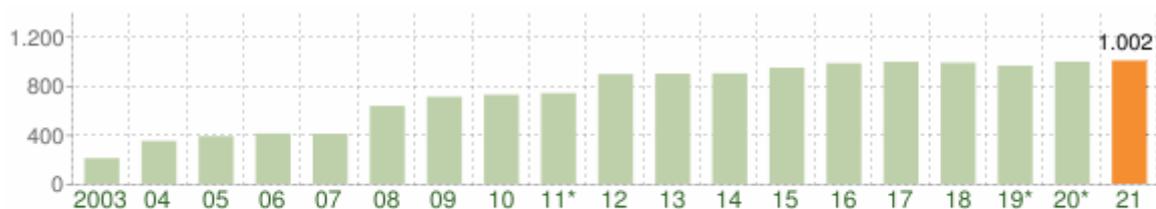


Popolazione per età scolastica - 2021

COMUNE DI CIRÒ MARINA (KR) - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

CITTADINI STRANIERI

Popolazione straniera residente a Cirò Marina al 1 gennaio 2021. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



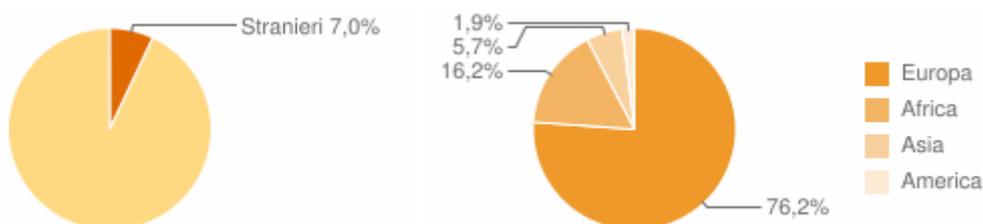
Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2021

COMUNE DI CIRÒ MARINA (KR) - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

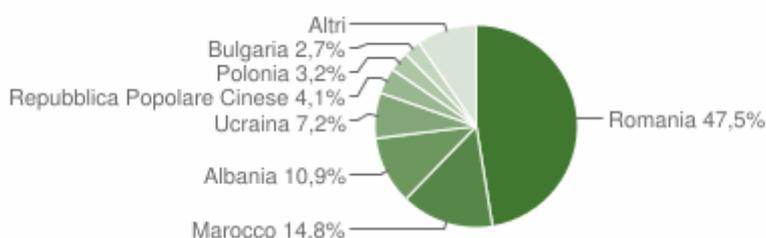
(*) post-censimento

DISTRIBUZIONE PER AREA GEOGRAFICA DI CITTADINANZA

Gli stranieri residenti a Cirò Marina al 1° gennaio 2021 sono 1.002 e rappresentano il 7,0% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 47,5% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal Marocco (14,8%) e dall'Albania (10,9%).

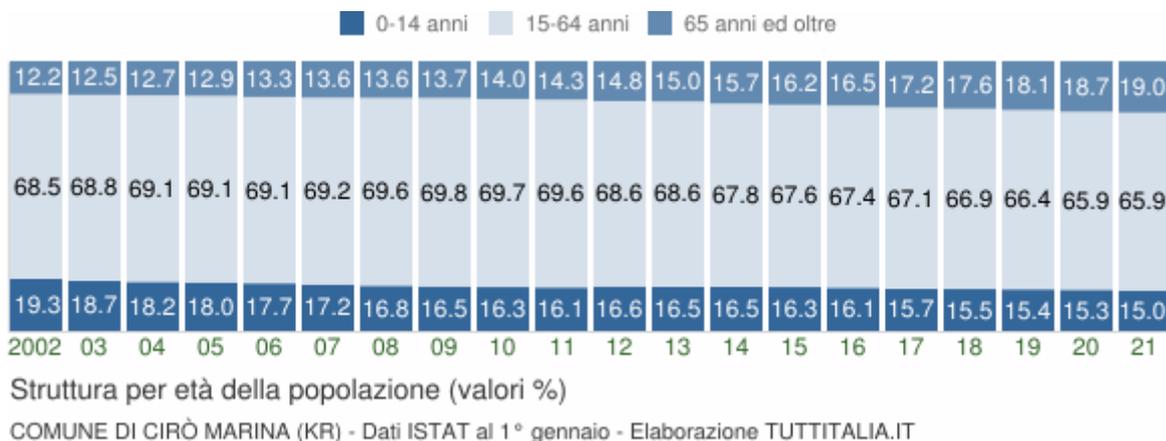


L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

STRUTTURA DELLA POPOLAZIONE DAL 2002 AL 2021

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.



CENSIMENTI POPOLAZIONE CIRÒ MARINA 1861-2011

Andamento demografico storico dei censimenti della popolazione di **Cirò Marina** dal 1861 al 2011. Variazioni percentuali della popolazione, grafici e statistiche su dati ISTAT.

Il Comune ha avuto in passato delle variazioni territoriali. I dati storici sono stati elaborati per renderli omogenei e confrontabili con la popolazione residente nei nuovi confini.



I censimenti della popolazione italiana hanno avuto cadenza decennale a partire dal 1861 ad oggi, con l'eccezione del censimento del **1936** che si tenne dopo soli cinque anni per regio decreto n.1503/1930. Inoltre, non furono effettuati i censimenti del **1891** e del **1941** per difficoltà finanziarie il primo e per cause belliche il secondo.

Dal 2018 l'Istat ha attivato il censimento permanente della popolazione, una nuova rilevazione censuaria che ha una cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione puntuale di tutti gli individui e le famiglie, il nuovo metodo si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa trattati statisticamente.

TERRITORIO

Superficie in Kmq		4.100,00
RISORSE IDRICHE		
* Laghi		0
* Fiumi e torrenti		0
STRADE		
* Statali		Km. 15,00
* Provinciali		Km. 30,00
* Comunali		Km. 25,00
* Vicinali		Km. 0,00
* Autostrade		Km. 0,00
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI		
Se "SI" data ed estremi del provvedimento di approvazione		
* Piano regolatore adottato	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Piano regolatore approvato	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Programma di fabbricazione	Si <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Piano edilizia economica e popolare	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PIANO INSEDIAMENTI		
PRODUTTIVI		
* Industriali	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Artiginali	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Commerciali	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* Altri strumenti (specificare)	Si <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti (art. 170, comma 7, D.L.vo 267/2000)		
	Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AREA INTERESSATA		AREA DISPONIBILE
P.E.E.P.	mq. 0,00	mq. 0,00
P.I.P.	mq. 0,00	mq. 0,00

LE ZONE SISMICHE

Le zone sismiche assegnate al territorio comunale di Cirò Marina per le normative edilizie. Zone sismiche. Fenomeni riscontrati. Accelerazione al suolo (ag max).

La **classificazione sismica** del territorio nazionale ha introdotto **normative tecniche** specifiche per le costruzioni di edifici, ponti ed altre opere in aree geografiche caratterizzate dal medesimo rischio sismico.

In basso è riportata la **zona sismica** per il territorio di Cirò Marina, indicata nell'Ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3274/2003, aggiornata con la Delibera della Giunta Regionale della Calabria n. 47 del 10.02.2004.

Zona sismica	
2	Zona con pericolosità sismica media dove possono verificarsi forti terremoti.

I criteri per l'aggiornamento della mappa di **pericolosità sismica** sono stati definiti nell'Ordinanza del PCM n. 3519/2006, che ha suddiviso l'intero territorio nazionale in quattro zone sismiche sulla base del valore dell'**accelerazione orizzontale massima (ag)** su suolo rigido o pianeggiante, che ha una probabilità del 10% di essere superata in 50 anni.

Zona sismica	Descrizione	accelerazione con probabilità di superamento del 10% in 50 anni [ag]	accelerazione orizzontale massima convenzionale (Norme Tecniche) [ag]	numero comuni con territori ricadenti nella zona (*)
1	Indica la zona più pericolosa, dove possono verificarsi fortissimi terremoti.	$ag > 0,25 \text{ g}$	0,35 g	707
2	Zona dove possono verificarsi forti terremoti.	$0,15 < ag \leq 0,25 \text{ g}$	0,25 g	2.198
3	Zona che può essere soggetta a forti terremoti ma rari.	$0,05 < ag \leq 0,15 \text{ g}$	0,15 g	2.855
4	E' la zona meno pericolosa, dove i terremoti sono rari ed è facoltà delle Regioni prescrivere l'obbligo della progettazione antisismica.	$ag \leq 0,05 \text{ g}$	0,05 g	2.244

LE CONDIZIONI CLIMATICHE

La **classificazione climatica** dei comuni italiani è stata introdotta per regolamentare il funzionamento ed il periodo di esercizio degli impianti termici degli edifici ai fini del contenimento dei consumi di energia.

In basso è riportata la **zona climatica** per il territorio di Cirò Marina, assegnata con Decreto del Presidente della Repubblica n. 412 del 26 agosto 1993 e successivi aggiornamenti fino al 31 ottobre 2009.

Zona climatica B	Periodo di accensione degli impianti termici: dal 1 dicembre al 31 marzo (8 ore giornaliere), salvo ampliamenti disposti dal Sindaco.
Gradi-giorno 845	Il grado-giorno (GG) di una località è l'unità di misura che stima il fabbisogno energetico necessario per mantenere un clima confortevole nelle abitazioni. Rappresenta la somma, estesa a tutti i giorni di un periodo annuale convenzionale di riscaldamento, degli incrementi medi giornalieri di temperatura necessari per raggiungere la soglia di 20 °C. Più alto è il valore del GG e maggiore è la necessità di tenere acceso l'impianto termico.

I COMUNI CONTERMINI E I CAPOLUOGHI.

Elenco dei comuni limitrofi a **Cirò Marina** ordinati per **distanza** crescente, calcolata in **linea d'area** dal centro urbano. Popolazione al 01/01/2016 (ISTAT).

Elenco dei comuni limitrofi a Cirò Marina ordinati per distanza crescente, calcolata in linea d'aria dal centro urbano. Popolazione al 1/01/2021 (ISTAT).

distanza

popolazione

Cirò Marina (KR) 0 km 14.277

Comuni confinanti (o di prima corona) distanza popolazione

Cirò	5,5 km	2.545
Melissa	11,0 km	3.311

Comuni di seconda corona (confinanti con la prima corona) distanza popolazione

Crucoli	12,0 km	2.894
Strongoli	13,4 km	6.331
Carfizzi	15,0 km	522
San Nicola dell'Alto	16,1 km	725
Umbriatico	18,0 km	760

Casabona	20,0 km	2.443
----------	---------	-------

Comuni capoluogo della Calabria *distanza popolazione*

CROTONE	32,1 km	60.112
CATANZARO	70,3 km	86.590
COSENZA	75,7 km	65.197
VIBO VALENTIA	118,2 km	31.097
REGGIO CALABRIA	189,4 km	173.456

Altre città italiane *distanza popolazione*

BARI	195,4 km	313.003
NAPOLI	293,6 km	940.940
PESCARA	421,8 km	119.455
ROMA	482,9 km	2.783.809
FIRENZE	692,5 km	359.755
BOLOGNA	744,1 km	394.463
VENEZIA	780,8 km	255.609
GENOVA	881,6 km	558.930
MILANO	940,5 km	1.397.715

SCUOLE DI CIRÒ MARINA

Relativamente al numero di strutture scolastiche, sul territorio comunale sono presenti i seguenti plessi scolastici:

ISTITUTO D'ISTRUZIONE SUPERIORE G. GANGALE

Plesso Mingrone (Piazza Kennedy, 10)

- Corso A.F.M. (Amministrazione, Finanza e Marketing)
- Corso S.I.A. (Sistemi Informativi Aziendali)
- Corso Turismo.

Plesso Strancia (Via Cagliari, 11)

- Corso C.A.T. (Costruzione, Ambiente e Territorio).
- Corso Servizi per l'Enogastronomia e l'Ospitalità Alberghiera

Plesso località Ceramidio

- Corso A.A.A. (Agraria, Agroalimentare, Agroindustria).
- Corso Servizi per l'Enogastronomia e l'Ospitalità Alberghiera (laboratori)

ISTITUTO COMPRESIVO N1 "FILOTTETE" VIA LIBERTA':

- Scuola Secondaria I^ grado plesso "Don Bosco"
- Scuola Primaria plesso "Ferrari"
- Scuola dell'Infanzia plesso "Raiani"
- Scuola dell'infanzia plesso "Artino"

ISTITUTO COMPRENSIVO N 2 “ GIAN TESEO CASOPERO” VIA PIRAINETTO

- Scuola Secondaria I^ grado plesso “ Casopero”
- Scuola Primaria plesso “Butera”
- Scuola Primaria plesso “Wojtyla”
- Scuola dell’infanzia plesso “Don Vitetti”
- Scuola dell’infanzia plesso “Affatato”
- Scuola dell’Infanzia plesso “Capo Trionto”

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Il Comune di Cirò Marina è strutturato secondo uno schema logico ben preciso, è amministrato dal Sindaco, dalla Giunta (composta da 6 membri) e dal Consiglio Comunale (composto da 17 consiglieri, 11 di maggioranza e 6 di minoranza) e possiede un’organizzazione interna articolata in termini di Aree e Uffici.

La struttura amministrativa dell’Ente è guidata dal Segretario Generale, con il supporto dei Responsabili di Area.

La struttura organizzativa dell’Ente, in ogni caso, si articola in 5 aree e, all’interno di queste, in unità organizzative e operative.

1. Area Affari Generali, Servizi Demografici
2. Area Servizi alla persona, Pubblica Istruzione e Turismo
3. Area Finanziaria, Personale e Tributi
4. Area Tecnica;
5. Area Vigilanza.

Le unità organizzative e operative in cui si articolano le aree sono istituite considerando l’aspetto funzionale inerente le attività da svolgere in quanto per le risorse umane a disposizione non è possibile tenere conto, altresì di uno stretto aspetto gerarchico. Conseguentemente le figure professionali assegnate a ciascuna unità operativa sono individuate tenendo conto di quanto sopra. L’Area costituisce l’unità organizzativa di massimo livello posta a governo delle funzioni di vertice dell’Ente. Essa è il punto di riferimento per:

- la pianificazione operativa degli interventi e delle attività sulla base delle scelte strategiche generali dell’Ente;
- il coordinamento delle unità organizzative e operative collocate al suo interno;
- il controllo di efficacia delle politiche e degli interventi realizzati, per la parte di propria competenza, anche in termini di grado di soddisfacimento dei bisogni degli utenti.

Le aree sviluppano funzioni a rilevanza esterna o di supporto per l’attività dell’Ente.

Le funzioni a rilevanza esterna attengono all’erogazione con continuità di prestazioni e servizi destinati a soddisfare bisogni e a dare risposte ai problemi dei cittadini, dei consumatori e della collettività del territorio di riferimento. I titolari di tali funzioni sono responsabili del soddisfacimento dei bisogni della rispettiva utenza.

Le aree sono individuate sulla base delle grandi tipologie di intervento sulle quali insiste l’azione istituzionale dell’Ente. Esse dispongono di un elevato grado di autonomia progettuale e operativa nell’ambito degli indirizzi dati dagli organi di governo dell’Ente e dal Segretario Generale per quanto di sua competenza, nonché di tutte le risorse e le competenze necessarie al raggiungimento dei risultati, nel rispetto dei vincoli di efficienza, efficacia e di economicità complessive dell’Ente.

Dall'ultimo atto di rideterminazione della dotazione organica effettuato con delibera della Commissione Straordinaria adottata con i poteri della Giunta comunale, n.93 del 31/07/2018, risultano n.70 posti di cui coperti n. 59 ed 11 vacanti.

Al 31.12.2019 le posizioni apicali risultano coperte a tempo indeterminato e con unità appartenente alla categoria D, ad eccezione dell'Area Lavori Pubblici e manutenzione che risulta gestita da un dipendente assunto mediante contratto a tempo determinato e parziale (18 ore), ai sensi dell'ex art. 110, comma 1, del D.LGS. N. 267/2000.

I differenti ambiti d'intervento, coi quali si concretizzano le volontà politiche e gestionali espresse nel mandato, vengono dunque affidati alle specifiche Aree. All'interno di ciascuna di esse trovano posto i singoli Servizi, e laddove previsti gli Uffici, cui sono attribuite specifiche competenze e, in relazione a queste, risorse umane. Più precisamente, proprio rispetto a tale ultimo punto si riportano in seguito ([Allegato A](#)) e ([Allegato B](#)) l'organigramma dell'Ente e i prospetti dettagliati relativi al **personale in servizio rilevati al 31/12/2019**.

Per la descrizione dello specifico contesto interno, si fa riferimento sempre alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione.

Nel DUP viene effettuata una analisi delle condizioni interne con indicazione degli obiettivi strategici di mandato e una specifica analisi degli indirizzi gestionali su risorse e impieghi e degli eventuali organismi partecipati.

L'AMMINISTRAZIONE

Il Comune di Cirò Marina è stato eretto comune autonomo con Decreto del Presidente della Repubblica n. 195 il 14/03/1952 ed ha la propria sede istituzionale in Piazza Kennedy.

Con decreto del Presidente della Repubblica in data 13/12/1979, registrato alla Corte dei Conti il 15/01/1980, Reg. n. 1 Fog. n. 120, sono stati concessi al Comune uno stemma ed un gonfalone, descritti come appresso:

STEMMA: partito: il primo d'argento alla testa di Bacco al naturale, posta di profilo; il secondo di rosso al tripode d'oro. Sotto lo scudo, su lista rossa con le estremità bifide svolazzanti, la leggenda in caratteri maiuscoli romani di nero: "MARI FELIX MEROQUE". Ornamenti esteriori da Comune.

GONFALONE: drappo partito di rosso e di bianco riccamente ornato di ricami d'argento e caricato dello stemma sopra descritto con la iscrizione centrale in argento: Comune di Cirò Marina. Le parti di metallo ed i cordoni saranno argentati. L'asta verticale sarà ricoperta di velluto dei colori del drappo, alternati, con bullette argentate poste a spirale. Nella freccia sarà rappresentato lo stemma del comune e sul gambo inciso il nome. Cravatta e nastri ricolorati dai colori nazionali frangiati d'argento.

Comune di Cirò Marina



Indirizzo

Piazza Kennedy - 88811 Cirò Marina (KR)

Indirizzo PEC primario/ Domicilio digitale

comune.ciromarina@asmepec.it

Sito web istituzionale

<https://www.comune.ciromarina.kr.it>

Cod. IPA

c_c726

Il Comune di Cirò Marina è un Ente Locale autonomo, con un proprio Statuto, poteri e funzioni secondo i principi fissati dalla Costituzione. Rappresenta la popolazione insediata nel proprio territorio, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo civile, sociale ed economico.

Il Comune ha autonomia statutaria e regolamentare, organizzativa e finanziaria secondo i principi fissati dalla Costituzione e nel rispetto dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali.

Il Comune è titolare di funzioni amministrative proprie ed esercita le funzioni attribuite o delegate dallo Stato e dalla Regione, secondo le rispettive competenze e sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza. Il Comune svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dall'autonoma iniziativa dei cittadini e delle loro forme di aggregazione sociale, in attuazione del fondamentale principio di sussidiarietà orizzontale di cui all'art. 118 della Costituzione.

Il Comune ispira la propria azione al principio di solidarietà, operando per affermare i diritti dei cittadini, per il superamento degli squilibri economici, sociali, civili e culturali e per la piena attuazione dei principi di eguaglianza e di pari dignità sociale dei cittadini, dei sessi e per il completo sviluppo della personalità umana.

L'Amministrazione del Comune è articolata tra Organi di governo, che hanno il potere di indirizzo e di programmazione e che sono preposti all'attività di controllo politico-amministrativo, e la struttura burocratica professionale, alla quale compete l'attività gestionale e che ha il compito di tradurre in azioni concrete gli indirizzi forniti e gli obiettivi assegnati dagli Organi di governo.

LA GOVERNANCE

Gli Organi di governo sono: il Sindaco, la Giunta Comunale e il Consiglio Comunale.

A seguito delle elezioni amministrative del 20 e 21 settembre 2020 e successivo turno di ballottaggio del 4 e 5 ottobre 2020 ed in conseguenza delle surroghe, le cariche politiche dell'Amministrazione Comunale risultano così ricoperte:

Sindaco

Voti di lista riportati in tutte le sezioni

SERGIO FERRARI

3744

Consiglio Comunale

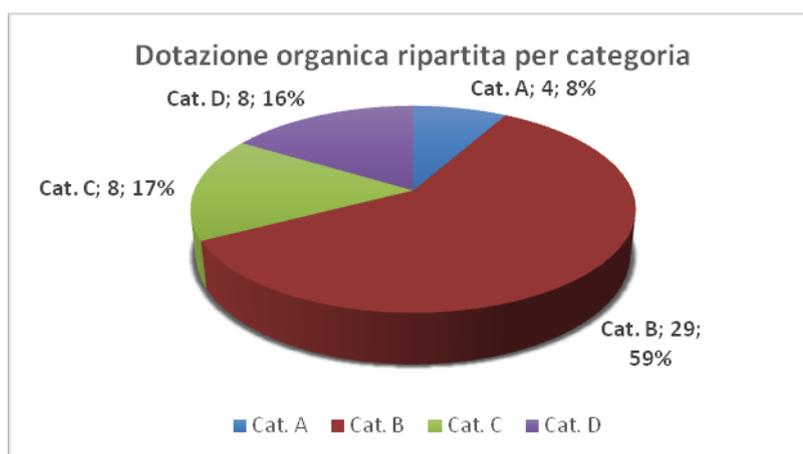
n.	Cognome e nome	Cifra individuale	Carica
1	GIUSEPPE DELL'AQUILA Consigliere candidato alla carica di Sindaco non eletto	2880	Consigliere
2	NICODEMO FRANCESCO FILIPPELLI Consigliere candidato alla carica di Sindaco non eletto	2105	Consigliere
3	ANTONIO CATALDO FORTUNATO STRUMBO	1427	Consigliere
4	GIUSEPPE STRANCIA	1363	Consigliere
5	GIANFRANCO NOTARO	1351	Consigliere
6	GIUSI PIRITO	1323	Consigliere
7	FRANCESCA ALOISIO	1238	Presidente
8	MARIA ESPOSITO	1235	Consigliere
9	MARIA TERESA GENTILE	1224	Consigliere
10	CATALDO SICILIA	1217	Vice Presidente
11	ANDREA MISTRETTA	1093	Consigliere
12	MARIO TURANO	1078	Consigliere
13	FRANCESCO AFFATATO	1062	Consigliere

14	FRANCESCA ROSA LAROCCA	1053	Consigliere
15	GIUSEPPE RUSSO	936	Consigliere
16	ANTONIO PACE	852	Consigliere

Giunta Comunale

n.	Cognome e nome	Carica
1	PIETRO FRANCESCO MERCURI	Vice Sindaco
2	VINCENZA CROGLIANO	Assessore
3	VIRGINIA MARASCO	Assessore
4	ANDREA APRIGLIANO	Assessore
5	FERDINANDO ALFI	Assessore

Da una accurata analisi delle categorie del personale dipendente di questo Ente e in particolare in determinate aree ed uffici, come graficamente evidenziato, si evince chiaramente che la figura di istruttore amministrativo Cat. "C" è quasi inesistente, pertanto, dovrà essere necessariamente presa in debita considerazione tale realtà, al fine di evitare il verificarsi di un vuoto difficilmente colmabile tra dipendenti di cat. "D" e cat. "B". Tale situazione potrà avere ripercussioni negative sui tempi di attuazione dei vari procedimenti amministrativi ed erogazione dei servizi, e in casi più estremi, al blocco di erogazione degli stessi.



L'azione amministrativa dovendo rispondere necessariamente a criteri di efficienza, efficacia ed economicità, strettamente collegati ad una "buona gestione" del personale ed all'assetto organizzativo strutturale dell'Ente, dovrà necessariamente procedere a mitigare tale situazione.

ASSETTO ORGANIZZATIVO

La struttura organizzativa si articola nelle seguenti unità organizzative di massima dimensione, così come definite dalla deliberazione di Giunta comunale n. 79 del 17/06/2019 per come illustrato dettagliatamente nell'**Allegato A)** del presente Piano.

OBIETTIVI STRATEGICI

Con riferimento al Programma di mandato del Comune di Cirò Marina, è possibile esaminare gli obiettivi strategici settoriali e generali che l'Amministrazione intende perseguire facendone discendere le necessarie azioni di conseguimento.

Da questi derivano poi, nella fase successiva, gli obiettivi operativi associati ai singoli settori e ai relativi servizi, i quali, nello svolgimento delle proprie attività, e secondo prestazioni tese ad un continuo miglioramento rispetto allo standard rilevato ad oggi, garantiranno il soddisfacimento e il raggiungimento degli obiettivi strategici stessi.

Nel seguito viene riportata una elencazione degli obiettivi predetti riassunti dal programma di mandato.

LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO 2020-2025

Relazione Introduttiva del Sindaco

A seguito delle ultime elezioni amministrative del 20 e 21 Settembre, e del successivo turno di Ballottaggio del 3 e del 4 Ottobre, è stata designata la nuova Amministrazione Comunale composta da me, in qualità di Sindaco della Città di Cirò Marina, e da sedici consiglieri comunali.

Il programma elettorale denominato “**MANIFESTO DI INTENTI**” è inteso dalla nuova Amministrazione quale inizio di un Patto Intergenerazionale che si stringe con tutta la cittadinanza sotto il motto “**CIRO’ MARINA UNA CITTA’ NORMALE**”, presentato nel programma elettorale elaborato e condiviso con le tre liste civiche che si sono presentate in coalizione, ed al mio fianco, nel corso delle elezioni amministrative del 2020.

Il programma di mandato amministrativo per il quinquennio 2020 – 2025, vuole seguire una logica di rafforzamento del mandato amministrativo nel solco della legalità e del rispetto delle regole democratiche oltre che della ritrovata fiducia da parte dei cittadini verso l’Ente Comunale.

Il nostro mandato amministrativo seguirà il principio della contaminazione e dell’approccio **bottom up** (dal basso) che ci hanno permesso di elaborare un programma basato sulla conoscenza diretta del territorio e delle relative problematiche, sui fabbisogni reali dei cittadini che abbiamo incontrato, e che continueremo ad incontrare, per essere sempre più prossimi rispetto alle loro istanze.

Dobbiamo ritornare a mettere al centro dell’azione amministrativa la “**Persona**” intesa come portatrice di diritti e di doveri. La soddisfazione del Cittadino, inteso come protagonista dell’azione amministrativa, deve essere il nostro obiettivo primario.

Abbiamo ricevuto dai cittadini un ampio consenso elettorale, che ci ha assegnato l’onore e l’onere di governare la nostra comunità, nel segno della coerenza e dell’impegno da parte di tutti, nel rispetto dei ruoli assegnati. La fiducia accordataci dal popolo è stata ampia e dovrà essere assolutamente ripagata. Per fare ciò, la nostra azione amministrativa è ispirata ai principi della trasparenza, della collaborazione, della comunicazione, dell’informazione, dell’integrazione sociale e della partecipazione attiva, il tutto sotto il segno, lo rimarchiamo, del principio cardine “**LA LEGALITA’**”.

Ambiente, Energia, Rifiuti, Urbanistica, Pari Opportunità, Istruzione, Turismo, Cultura, Sport, Attività Produttive, Commercio, Artigianato, Politiche di Bilancio, sono le direttrici di sviluppo su cui fondiamo il nostro programma amministrativo e che saranno perseguite dall’Amministrazione Comunale per addivenire, nel corso dei prossimi anni, ad uno sviluppo della Città che la proietti ad un futuro da protagonista. Le linee programmatiche di mandato elaborate sulla base delle proposte e dei contributi, anche dei singoli assessori, e presentate in questa seduta, rappresentano l’articolazione del programma presentato nel corso della campagna elettorale e le coordinate che orienteranno il percorso amministrativo dei prossimi 5 anni che da subito abbiamo comunque già intrapreso.

La sfida è di per sé impegnativa, anche in considerazione delle difficoltà e criticità che la nostra Amministrazione ha riscontrato sin da subito, dall’inizio del mandato. La situazione deficitaria dell’Ente, gravata da due dissesti economici, associata alla crisi sanitaria (COVID – 19), economica e sociale, in cui versa l’intera Italia, non renderà facile il percorso amministrativo. Ma di una cosa siamo certi, partendo dai numerosi problemi riscontrati, stiamo già lavorando sulle soluzioni per tornare a dare dignità ad un popolo che ci ha dato fiducia e si aspetta che tale fiducia venga ripagata.

Mi auguro, ed auguro a tutto il Consiglio Comunale, di poter lavorare uniti ed in sinergia, anche con gli Enti Istituzionali sovra ordinati per il bene comune ed a garanzia di tutti i cittadini, nel rispetto della trasparenza e della legalità.

Premessa

Le linee programmatiche del mandato amministrativo 2020 – 2025 del Comune di Cirò Marina, quale documento di indirizzo strategico contenente gli indirizzi di governo quinquennali, sono state elaborate e presentate ai sensi dell'art. 46, comma 3, del TUEL (D.Lgs. 267/2000), secondo il quale “entro il termine fissato dallo statuto, il sindaco o il presidente della provincia, sentita la giunta, presenta al consiglio le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato”, e dell'art. 10, comma 7, del vigente Statuto Comunale. Si specifica altresì che l'art. 42, comma 3, del TUEL dispone quanto di seguito richiamato “il consiglio, nei modi disciplinati dallo statuto, partecipa altresì alla definizione, all'adeguamento e alla verifica periodica dell'attuazione delle linee programmatiche da parte del sindaco”.

La struttura del programma di mandato, contenente gli obiettivi che l'Amministrazione in carica intende perseguire nel quinquennio di riferimento, corrisponde al Programma Elettorale “**MANIFESTO DI INTENTI**”, già richiamato nella Relazione Introduttiva del Sindaco e che è stato anche pubblicato all'Albo Pretorio del Comune Cirò Marina. Le linee programmatiche, relative alle azioni e ai progetti da realizzare durante il mandato politico-amministrativo 2020 - 2025, rappresentano l'articolazione dello stesso nelle sue Aree ed Obiettivi Strategici e costituiscono il presupposto indispensabile per la definizione degli obiettivi esecutivi/operativi.

La Giunta Comunale

Con Decreto sindacale n. 22, 23, 24, 25, 26, del 22/10/2020 e n. 27 del 23/10/2020 è stata nominata la Giunta Comunale ed attribuite le deleghe assessorili, come dettagliato nel prospetto che segue:

Nominativo	Ruolo	Deleghe
Sergio Ferrari	Sindaco	
Pietro Mercuri	Vicesindaco	Demanio, Sanità, Lavoro, Artigianato, Commercio, Attività Produttive, Area Portuale, Area P.I.P.
Vincenza Croglino	Assessore	Lavori Pubblici, Urbanistica, Infrastrutture, Edilizia Privata e Scolastica, Protezione Civile
Virginia Marasco	Assessore	Turismo, Cultura, Beni Archeologici Storici e Monumentali, Musei, Biblioteca e Scuola
Andrea Aprigliano	Assessore	Bilancio e Patrimonio
Ferdinando Alfi	Assessore	Politiche Giovanili, Sport e Tempo Libero, Organizzazione e Gestione impianti Sportivi

Ai sensi del decreto succitato, le materie non delegate rimangono ex lege di competenza del Sindaco stesso che le assume tutte sotto la propria direzione e responsabilità.

Aspetti e metodologia fondanti

Il Programma di Mandato 2020 – 2025 per la nostra Amministrazione rappresenta il documento programmatico, a contenuto strategico, per il territorio amministrato e quindi lo strumento attraverso cui adottare e raggiungere le strategie dell'Ente per il quinquennio di riferimento. Al fine di raffigurarlo si è scelto di articolare il mandato amministrativo in Aree Strategiche.

Le **Aree Strategiche** sono le aree di azione nell'ambito delle quali questa Amministrazione intende orientarsi e muoversi per realizzare il proprio Mandato e quindi i relativi obiettivi.

L'elaborazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per l'esercizio di riferimento, va a determinare i relativi obiettivi operativi, gestionali e di performance, che saranno assegnati, annualmente ed unitamente alle dotazione necessaria (risorse umane, strumentali e finanziarie), ai Dirigenti/Responsabili P.O. (Posizione Organizzativa) delle Unità Operative e/o dei Settori, in funzione dell'assetto organizzativo dell'Ente, e attraverso cui si concretizzeranno le strategie di cui al presente mandato.

La coerenza e il collegamento fra gli obiettivi strategici e quelli operativi si dovranno rintracciare anche nell'ambito dei Documenti Unici di Programmazione (DUP) e relative Note di Aggiornamento, che si elaboreranno nel corso del mandato amministrativo, da approvare nel rispetto delle modalità e dei tempi previsti dalla normativa ed ulteriori disposizioni vigenti in materia. Tanto anche al fine di rappresentare il collegamento tra formulazione della strategia ed esecuzione della strategia e, quindi, l'attuazione del mandato nel corso del quinquennio 2020 - 2025.

Aree Strategiche

Il programma di mandato amministrativo 2020 - 2025 si articola in n. 8 Aree Tematiche (Ambiente, Energia ed Acqua Pubblica – Rifiuti – Urbanistica E Territorio - Giustizia e Legalità – Diritti, Pari Opportunità e Politiche Sociali, Sanità - Istruzione, Cultura Turismo e Sport - Attività Produttive: Pesca e Agricoltura Artigianato e Commercio - Politiche Di Bilancio) raggruppate in n. 4 Aree Strategiche rappresentative del motto “**CIRO' MARINA UNA CITTA' NORMALE**”, e che di seguito vengono indicate:

- **Area Strategica 1 – Cirò Marina: Città Sociale, Solidale e Sicura**
- **Area Strategica 2 – Cirò Marina: Città Imprenditoriale e Produttiva**
- **Area Strategica 3 – Cirò Marina: Città Culturale, Turistica e Sportiva**
- **Area Strategica 4 – Cirò Marina: Città Pulita e Vivibile**

Per ciascuna delle 4 Aree Strategiche individuate e succitate, vengono definiti i relativi obiettivi strategici, così come elaborati nell'ambito di specifici e successivi prospetti collegati, e a seguire, viene illustrato quanto necessario per farne comprendere le finalità pertinenti e vengono anche riportati le azioni e i progetti da realizzare durante il periodo di riferimento, i cui contenuti sono stati estrapolati dal Programma Elettorale e rintracciabile sul sito istituzionale ai link:

<https://www.comune.ciromarina.kr.it/wp-content/uploads/2020/08/Programma-elettorale-Ferrari-2.pdf>

<https://www.comune.ciromarina.kr.it/wp-content/uploads/2020/08/Programma-elettorale-Ferrari-1.pdf>

<https://www.comune.ciromarina.kr.it/wp-content/uploads/2020/08/Programma-elettorale-Ferrari.pdf>

- **Area Strategica 1 – Cirò Marina: Città Sicura e Solidale**

Come più volte ribadito il tema della legalità e dell'equità sociale saranno pilastri fondanti dell'azione amministrativa che andremo ad intraprendere.

Per meglio ottemperare alle esigenze di sicurezza e di monitoraggio del territorio sarà necessario:

- Adottare in tempi brevi, entro l'estate 2021, tutti gli adempimenti necessari per l'indizione di un concorso pubblico, che nelle more della legge cosiddetta “Concretezza” consenta l'ampliamento dell'attuale organico della polizia municipale di almeno 7 (sette) unità;

- Provvedere all'individuazione di un apposito locale ove poter istituire un posto di Polizia.
- Farsi promotore della creazione di una rete sociale (pubblico/privata), che supporti i servizi di assistenza domiciliare oltre che rispondere in maniera tempestiva e mirata alla crescente domanda di servizi primari da parte delle persone, o dei nuclei familiari, meno abbienti.

• **Area Strategica 2 – Cirò Marina: Città Imprenditoriale e Produttiva**

La tradizione vitivinicola e della pesca sono due peculiarità del nostro territorio, fanno parte del vissuto sociale e delle nostre tradizioni e sono, da sempre, settori trainanti dell'economia locale anche in chiave turistica ed enogastronomica.

- L'uva, il Vino e tutto quello che ruota intorno al nostro bene primario, sarà oggetto di un'apposita politica di marketing che andrà a rimarcare la forte identità legata essenzialmente alla cultura della Magna Grecia. Tutto ciò si tradurrà in un rafforzamento del ruolo di Cirò Marina all'interno dell'associazione "Città Del Vino" oltre che l'istituzione di un evento a carattere nazionale da tenersi nei mesi autunnali e che faccia conoscere meglio il territorio del CIRO'.
- L'istituzione del "**Tavolo di proposte**" che coinvolga le forze sociali del settore agricolo sarà un punto di forza dell'azione amministrativa volta a sfruttare tutte le opportunità, in materia di Fondi Comunitari, Nazionali e Regionali, per migliorare le infrastrutture rurali, rafforzare gli attuali canali di commercializzazione dei prodotti locali, individuare nuove metodologie di coltivazione, oltre che nuove produzioni, che rendano più attrattivo il settore agricolo da parte delle nuove generazioni.
- L'utilizzo delle Royalty del metano dovrà tenere conto anche delle esigenze della marineria locale nell'ambito del piano di ripartizione delle stesse, e tale obiettivo dovrà essere raggiunto in sinergia con la Regione Calabria, ponendo in essere tutte le attività istituzionali, amministrative e legislative necessarie.
- E' nostra intenzione, nei modi e nei termini previsti dalle Leggi vigenti in materia, monitorare e sovraintendere la gestione economica e dei servizi del porto turistico/peschereccio, rendendolo sempre più funzionale per la marineria locale e nel contempo attrattore turistico.
- Creare partenariati con le cooperative dei pescatori per azioni di finanziamento e sostegno al settore.
- Apertura tavolo tecnico con ENI e Regione per porre in essere tutte le azioni risarcitorie, riferibili al "salinodotto" ed al "pontile" ma soprattutto tutte le azioni di sviluppo che possono interessare il nostro territorio con particolare riferimento al sito produttivo dell'ENI sito in località Punta Alice, in un'ottica di azione sinergica con i singoli attori e con il pieno coinvolgimento delle Università della Calabria per la fase progettuale.

• **Area Strategica 3 – Cirò Marina: Città Culturale, Turistica e Sportiva**

Vivendo in un territorio a forte vocazione culturale, poiché ricco di storia e di opere e monumenti che ne raccontano la stessa, sentiamo la necessità di valorizzarlo, anche in prospettiva di una crescita economica che rafforzi il tessuto sociale della nostra realtà. Questa opera di valorizzazione riteniamo passi dalla messa in atto delle seguenti azioni programmatiche:

- Recupero dei resti del Santuario di Apollo Aleo con contestuale valorizzazione in chiave turistica del Sito Archeologico.
- Recupero dell'Acolito di Apollo Aleo (testa, mani e piedi) e di altri reperti rinvenuti nel nostro territorio; da esporre nel nostro Museo Civico Archeologico.
- Realizzare un'oasi di protezione naturale (pineta comunale) dove all'interno nascerà il C.R.A.S. (centro recupero animali selvatici) il primo e l'unico nella provincia di Crotone.
- L'incremento delle presenze turistiche, specie nei periodi di bassa stagione, sarà oggetto di un'azione forte e decisa da parte della nostra amministrazione che metterà a disposizione apposite risorse

finanziarie ed immobiliari per accogliere ed ospitare turisti provenienti prevalentemente da paesi esteri ma anche dal territorio nazionale e regionale.

- E' nostra ferma volontà, adoperarci con tutti gli strumenti, consentiti dalla legge, al fine di garantire un miglioramento strutturale degli impianti ed una corretta gestione patrimoniale di tutte le strutture da rendere fruibili alla cittadinanza ed a tutto il mondo dello sport, non solo a livello amatoriale, ma anche a livello agonistico in molte e diverse discipline sportive.

• **Area Strategica 4 – Cirò Marina: Città Pulita e Vivibile**

La cura dell'ambiente e il rispetto dei luoghi in cui viviamo sono di vitale importanza, per tal motivo il nostro agire amministrativo sarà fortemente focalizzato ai temi ambientali procedendo non solo con la cura e la corretta manutenzione dell'esistente ma anche con la messa in campo di azioni progettuali rivolte ad miglioramento complessivo degli stili di vita dei nostri concittadini. Le direttrici di azione saranno quindi:

- La costante manutenzione delle attuali aree verdi comunali e l'elaborazione dei progetti ad hoc per aumentare la presenza, nelle zone del paese carenti, di aree verdi e per lo svago.
- L'implementazione di azioni ordinarie e straordinarie affinché l'efficientamento energetico diventi la regola e non l'eccezione. Non solo perché siamo amici dell'ambiente ma per gravare sempre meno sul bilancio comunale.
- Portare a regime la raccolta differenziata dei rifiuti ed inoltre, sulla scorta di esperienze di altri comuni calabresi, verificheremo la fattibilità per la realizzazione di un impianto per il compostaggio dell'umido, e per la produzione di concimi a prezzi competitivi per la nostra agricoltura. Sulle micro - discariche abusive, presenti ad ogni angolo del nostro territorio, procederemo alla bonifica delle stesse, creando un sistema di video/foto sorveglianza, non solo per monitorare il territorio ma per perseguire i responsabili dei c.d. reati ambientali.
- Riqualficare le vie del paese che costituiscono la dorsale viaria della circolazione cittadina prevedendo la realizzazione di spartitraffico, segnaletica orizzontale e verticale, aree da adibire a parcheggio e dossi ove necessario. Inoltre predisporremo appositi piani di intervento che dovranno prevenire i disagi derivanti dal mancato deflusso delle acque piovane su alcune reti viarie della nostra città.

Conclusioni

Quanto previsto nelle Attività Strategiche per potersi realizzare richiede un attenta analisi del personale dell'Ente. La nostra Amministrazione dovrà impegnarsi per realizzare una profonda riorganizzazione e potenziamento della attuale macchina amministrativa, al fine di garantire un adeguato assetto organizzativo e gestionale a livello di macrostruttura ed un utilizzo oculato delle risorse umane disponibili. Il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Amministrazione, passa dall'ottimizzazione e dalla valorizzazione del personale dipendente, curandone la formazione e l'accrescimento delle competenze.

Saremo vigili nell'applicazione delle norme in materia di Anticorruzione e Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Amministrativa svolgendo le opportune attività connesse, comprese quelle formative, ed adottando tutti i dovuti provvedimenti secondo le previsioni e nei termini di legge, garantendo imparzialità e buon andamento dell'agire amministrativo.

Con riferimento agli strumenti di pianificazione, programmazione e gestione, tipici degli Enti Locali e fondamentali per gli stessi, si garantirà la relativa redazione ed approvazione in coerenza con quanto previsto, sia a livello sovraordinato che istituzionale, e nel rispetto dei tempi e delle modalità dettate dalla normativa vigente in materia. Saranno assicurati e svolti regolarmente tutti i controlli/monitoraggi e le verifiche afferenti al sistema dei controlli interni e di misurazione e valutazione della performance (individuale ed organizzativa) anche in linea con gli adempimenti previsti per gli enti locali.

A favore dell'Ente, sarà garantita la migliore difesa ed assistenza legale, l'attività di recupero e monitoraggio di specifici crediti e quella connessa con le richieste di risarcimento danni, le negoziazioni e le transazioni varie, le risoluzioni di controversie, il rilascio di pareri legali, ecc..

Dal punto di vista economico finanziario, si proseguirà nel mantenere sotto controllo i conti del bilancio e nel garantire una gestione finanziaria volta ad assicurare il permanere degli equilibri di bilancio e il contenimento dell'indebitamento, anche attraverso un monitoraggio dell'andamento della gestione e delle disponibilità di cassa nonché attraverso l'adozione di specifiche raccomandazioni o indicazioni operative a livello gestionale.

Saranno attivate azioni di razionalizzazione della spesa e quindi dei costi e dei servizi, di risparmio, anche fiscale, e per il recupero dei crediti dai debitori morosi e le regolarizzazioni contabili. In aggiunta, si prevede di rendere trasparenti, comprensibili e leggibili nei confronti dei cittadini i dati che attengono alla gestione economico finanziaria dell'Ente. A tutto questo si aggiunge anche l'attenzione da parte di questa Amministrazione a reperire ed attrarre risorse finanziarie straordinarie, aggiuntive rispetto a quelle risorse che potranno essere messe a disposizione a valere del bilancio comunale, al fine di costruire, realizzare e gestire azioni, progettualità ed iniziative che si riterranno opportune, guardando alla crescita secondo un processo di ripensamento, miglioramento e valorizzazione della propria realtà.

DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Agli obiettivi strategici precedentemente menzionati si ricollegano gli obiettivi operativi, ossia gli obiettivi strettamente connessi alle attività ordinariamente svolte nell'ambito dei settori e dei relativi servizi ed uffici.

Allegate alla presente (**Allegato C**), vengono infatti fornite le schede relative alla rilevazione del processo di ogni singola unità, ossia il quadro sinottico delle attività di relativa competenza e, sulla base di queste, a seguire, le schede di programmazione contenenti la descrizione degli obiettivi e gli elementi necessari per la misurazione e la valutazione dei risultati ad esso associati.

Ad ogni responsabile di unità organizzativa possono essere assegnati uno o più obiettivi strategici e/o operativi (è possibile assegnare obiettivi in quota parte se si tratta di obiettivi su cui vi è corresponsabilità).

PROGRAMMAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il raccordo tra Obiettivi Strategici (triennali) e Obiettivi Operativi (annuali) è assicurato dalla proiezione triennale degli indicatori di performance utilizzati nelle schede di processo, allegate al documento, che consente di programmare su base triennale la misurazione e valutazione della performance.

Ciascuna scheda, infatti, è strutturata in modo tale da consentire:

- a) la misurazione del livello di performance realizzato, il grado di scostamento tra performance attesa e realizzata, fornendo, così, il grado di realizzazione annuale degli Obiettivi Operativi;
- b) la valutazione, attraverso il prospetto fornito dalla misurazione annuale, il grado di realizzazione della performance ad esito del ciclo triennale di gestione.

OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE RESPONSABILE DI P.O.

Il compito precipuo riservato ai Responsabili è essenzialmente quello di dover soppesare la performance individuale del personale sulla base del sistema di misurazione e valutazione, collegato:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate;
- comportamenti professionali e organizzativi.

In ragione della priorità di implementare completamente le procedure di valutazione della performance organizzativa, l'obiettivo dei dirigenti è quello di provvedere, congiuntamente alla direzione amministrativa, alla definizione e alla rilevazione degli indicatori per misurare la performance dell'Area/Servizio di competenza.

FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO

Il processo attraverso il quale si è giunti alla definizione dei contenuti del piano tiene conto di tutto quanto analizzato sino ad ora all'interno della presente relazione, unitamente alle indicazioni per fasi fornite dalla CiVIT in allegato alla propria delibera del 2010 già richiamata.

Nella **I fase** sono state evidenziate le modifiche al SISTEMA DI VALUTAZIONE DOPO IL D.LGS. N. 74/2017, l'identità dell'organizzazione in cui sono stati chiaramente coinvolti in primo luogo i Responsabili delle Aree; successivamente (**II fase**) si è proceduto all'analisi del contesto, sia esterno che interno, in cui sono stati coinvolti dirigenti e responsabili dei servizi.

A seguire (**III fase**), proprio sulla base di quanto rilevato precedentemente, si è giunti alla definizione di obiettivi e strategie col supporto dei Responsabili delle Aree sulla base dei documenti programmatici e di indirizzo desumibili dal Piano Dettagliato degli Obiettivi.

Dagli obiettivi strategici si è passati poi a definire gli obiettivi operativi (**IV fase**), relativi cioè alle attività ordinarie svolte nell'ambito degli uffici e servizi dell'Ente.

Conseguentemente (**V fase**) sarà necessario compiere una adeguata azione di comunicazione del piano così formato sia verso l'interno che verso l'esterno, in modo tale da assicurare piena consapevolezza del sistema anzitutto al personale impiegato presso l'Ente (in quanto direttamente coinvolto nei processi analizzati, e su quelli successivamente valutato); è evidente, anche per le osservazioni in premessa alla presente, che è d'obbligo diffondere il piano ed i suoi contenuti a tutti i soggetti che indirettamente ne saranno coinvolti, soddisfacendo quindi uno dei requisiti primari che una Pubblica Amministrazione deve rispettare, ossia la trasparenza dell'azione amministrativa.

COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI BILANCIO

Le attività fino ad ora descritte sulle quali è impostato il piano della performance fanno capo a due tipologie di obiettivi, che, come abbiamo visto, sono da un lato gli obiettivi di sviluppo e quelli di mantenimento dall'altro.

Per quanto attiene al primo gruppo di obiettivi è innanzitutto necessario ricordare che a seguito del Decreto di approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato da parte del Ministero è

stato approvato con deliberazione di Consiglio comunale n.25 del 01/08/2018 il Bilancio di Previsione 2018-2020, predisposto secondo la normativa introdotta dal T.U.EE.LL. (d.lgs. n. 267/2000), è articolato in MISSIONI E PROGRAMMI . Le Missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici dell'ente, utilizzando le risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinate. Le missioni sono definite in base al riparto di competenze stabilito dagli artt. 117 e 118 della Costituzione, anche tenendo conto di quelle individuate per il bilancio dello Stato.

I Programmi sono aggregati omogenei di attività volte a perseguire gli obiettivi definiti nell'ambito delle missioni. Essi costituiscono, per la spesa, l'unità di approvazione del bilancio (art. 13, c. 2 D.Lgs 118/2011). I Programmi sono individuati nel rispetto dei criteri stabiliti per il consolidamento della spesa pubblica.

La denominazione attribuita alle Missioni permette il collegamento immediato con le funzioni fondamentali svolte.

- amministrazione, gestione e controllo;
- polizia locale;
- istruzione pubblica;
- cultura e beni culturali;
- settore sportivo e ricreativo;
- viabilità e trasporti;
- gestione del territorio e dell'ambiente;
- servizi sociali;
- sviluppo economico
- servizi produttivi

Inoltre tali obiettivi sono direttamente connessi a quanto contenuto all'interno del Piano Dettagliato degli Obiettivi, ove, per conseguire determinate strategie di miglioramento e di sviluppo per l'Ente nel suo insieme, sono indicati gli obiettivi impegnativi ed innovativi.

Gli obiettivi di mantenimento, invece, sono quelli identificabili con le attività ordinarie svolte dai singoli uffici, Servizi e quindi Ripartizioni, rispetto ai quali si è già fornita una sintesi tratta dalle schede di rilevazione in allegato alla presente.

Sulla stessa linea vengono nel seguito riportati i programmi contenuti nella P.D.O.

