



COMUNE DI CIRO' MARINA
(Provincia di Crotone)

***PIANO DELLE PERFORMANCE E PIANO DETTAGLIATO DEGLI
OBIETTIVI
2018-2020***

*Allegato alla deliberazione della Commissione Straordinaria
(adottata con i poteri della Giunta comunale) n.120 del 08.11.2018*

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 rinnegare i processi già in atto nelle amministrazioni autonome.

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.

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

Criteria 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 più 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 defludio 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.

Insedimenti 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 miglioramento 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.

Vitivinicoltura, 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.

Per il Comune di Cirò Marina l'impianto dell'**Albero della Performance** (sintetizzato nella tabella successiva), che fa riferimento alle diverse aree tematiche di competenza dell'Ente, è basato essenzialmente sulle attività ordinariamente svolte in ciascun ufficio. In particolare si fa riferimento alle attività (prima colonna albero performance) di seguito richiamate:

- Servizi di Supporto
- Personale
- Servizi Demografici
- Tributi
- Bilancio Finanza Economato
- Servizio Informativo
- Istruzione
- Socio-Culturale
- Turismo ed Eventi
- Attività Produttive
- Territorio e Ambiente
- Lavori Pubblici
- Urbanistica

- Edilizia
- Sicurezza Urbana
- Vigilanza attività produttive

AREA	Responsabile	SERVIZIO	UFFICIO
Area “Affari Generali”	Giuseppe Fuscaldo	<ul style="list-style-type: none"> – Organi istituzionali, partecipazione e decentramento – Affari Generali – Segreteria Consiglio – Segreteria Giunta – Gabinetto del Sindaco e comunicazione – Protocollo ed Archivio – Albo Pretorio – U.R.P. – Ufficio Personale 	Contratti Legale e contenzioso U.R.P. Albo Pretorio on-line

AREA	Responsabile	SERVIZIO	UFFICIO
Area “Servizi Demografici e Statistica”	Paolo Lo Moro <i>ad interim</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Servizi demografici e Statistica – Autenticazioni e Passaporti – Autocertificazioni – Strutture sanitarie – Servizi di prevenzione e riabilitazione – Strutture residenziali e di ricovero per anziani – Farmacie 	Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva Notificazioni Servizi sociali

AREA	Responsabile	SERVIZIO	UFFICIO
Area “Economico-Finanziaria”	Nicodemo Tavernese	<ul style="list-style-type: none"> – Programmazione, gestione economica, finanziaria e controllo di gestione; – Servizi fiscali – Società partecipate 	Economato Tributi

	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio Economale - Gestione delle entrate tributarie e patrimoniali 	
--	--	--

AREA	Responsabile	SERVIZIO	UFFICIO
Area "Tecnica"	Giuseppe Marino	<ul style="list-style-type: none"> - Manutenzione patrimonio - Sicurezza sul lavoro - Gestione del Patrimonio - Tenuta inventario immobili comunali - Edilizia pubblica, privata e cimiteriale - Piani di edilizia - Protezione Civile - Demanio - Espropri - Gestione beni mobili comunali ed automezzi comunali Catasto - Appalti lavori, forniture e servizi - Servizio idrico integrato - Servizio smaltimento rifiuti - Parchi e servizi per la tutela ambientale del verde, ecc. 	<i>Protezione Civile Urbanistica Patrimonio Ambiente e Territorio Lavori Pubblici Appalti pubblici Servizi pubblici locali</i>

AREA	Responsabile	SERVIZIO	UFFICIO
Area "Servizi alla persona"	Mario Patanisi	<ul style="list-style-type: none"> - Servizi alla persona - Istruzione, Assistenza scolastica - Trasporto, refezione e altri servizi scolastici - Biblioteche, musei e pinacoteche; - Sport, Turismo, Spettacolo e Tempo libero - Pari opportunità e Politiche giovanili; - Tenuta inventario beni mobili - Cultura, teatri, attività culturali e servizi diversi nel settore culturale - Agricoltura 	

AREA	Responsabile	SERVIZIO	UFFICIO
Area "Vigilanza"	Salvatore Anania	<ul style="list-style-type: none"> - Polizia urbana, rurale, commerciale ed amministrativa - Vigilanza edilizia e vigilanza patrimonio comunale - Viabilità circolazione stradale e servizi connessi - Servizi relativi all'industria, commercio, artigianato, agricoltura - Altri servizi produttivi 	<ul style="list-style-type: none"> - SUAP Sportello unico attività produttive

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 2001/2015



Andamento della popolazione residente

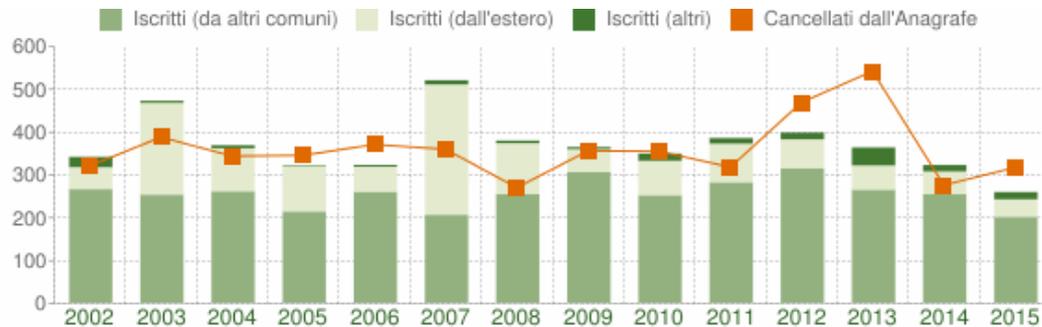
COMUNE DI CIRÒ MARINA (KR) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) 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.

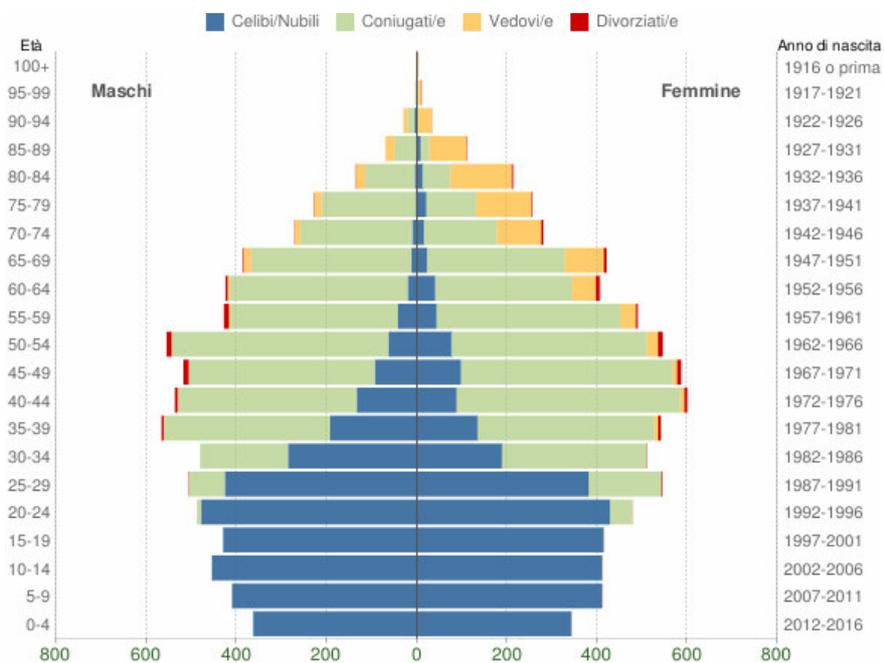
FLUSSO MIGRATORIO



Flusso migratorio della popolazione

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

POPOLAZIONE PER ETÀ', SESSO E STATO CIVILE 2016

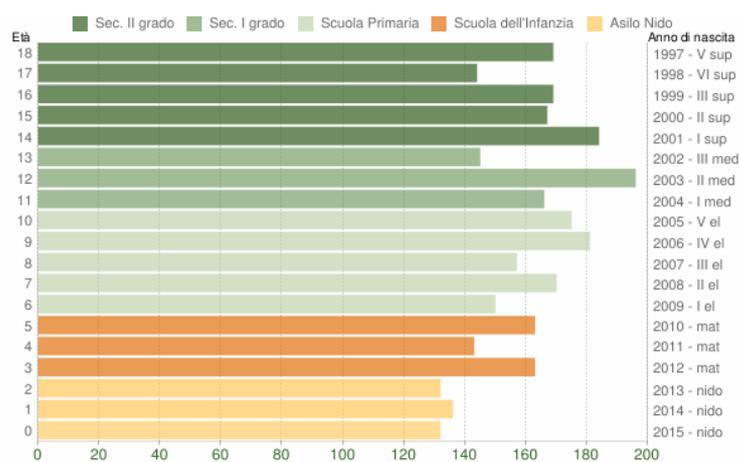


Popolazione per età, sesso e stato civile - 2016

COMUNE DI CIRÒ MARINA (KR) - Dati ISTAT 1° gennaio 2016 - 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



Popolazione per età scolastica - 2016

COMUNE DI CIRÒ MARINA (KR) - Dati ISTAT 1° gennaio 2016 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

CITTADINI STRANIERI

Popolazione straniera residente a **Cirò Marina** al 1° gennaio 2016. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



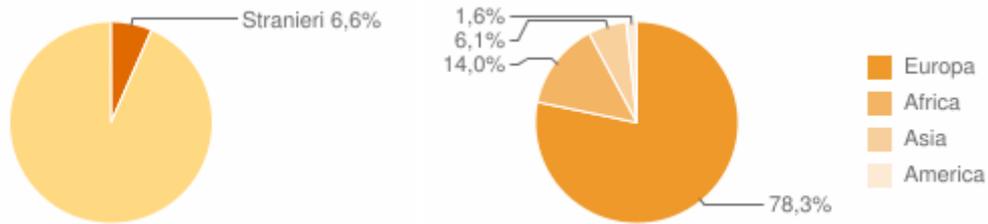
Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2016

COMUNE DI CIRÒ MARINA (KR) - Dati ISTAT 1° gennaio 2016 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Distribuzione per area geografica di cittadinanza

Gli stranieri residenti a Cirò Marina al 1° gennaio 2016 sono **981** e rappresentano il 6,6% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla **Romania** con il 46,2% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal **Marocco** (13,3%) e dall'**Albania** (11,7%).

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.



Struttura per età della popolazione

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

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.



Popolazione residente ai censimenti

COMUNE DI CIRÒ MARINA (KR) - Dati ISTAT - Elaborazione TUTTITALIA.IT

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.

TERRITORIO

Superficie in Km^q	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 type="checkbox"/>	<input checked="" 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"/>	<input type="checkbox"/>

* Artiginali	Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
* Commerciali	Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
* Altri strumenti (specificare)	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" 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"/>
		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.

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 g	0,35 g	707

2	Zona dove possono verificarsi forti terremoti.	$0,15 < ag \leq 0,25$ g	0,25 g	2.198
3	Zona che può essere soggetta a forti terremoti ma rari.	$0,05 < ag \leq 0,15$ 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.	$ag \leq 0,05$ 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*).

I link dei comuni elencati portano alle pagine dei rispettivi comuni limitrofi.

distanza

popolazione

Cirò Marina (KR) 0 km 14.902

Comuni confinanti (o di prima corona) *distanza popolazione*

Cirò	5,5 km	2.936
Melissa	11,0 km	3.549

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

Crucoli	12,0 km	3.115
Strongoli	13,4 km	6.571
Carfizzi	15,0 km	661
San Nicola dell'Alto	16,1 km	856
Umbriatico	18,0 km	863
Casabona	20,0 km	2.718

Comuni capoluogo della Calabria *distanza popolazione*

CROTONE	32,1 km	62.178
CATANZARO	70,3 km	90.612
COSENZA	75,7 km	67.546
VIBO VALENTIA	118,2 km	33.941
REGGIO CALABRIA	189,4 km	183.035

Altre città italiane *distanza popolazione*

BARI	195,4 km	326.344
NAPOLI	293,6 km	974.074
PESCARA	421,8 km	121.014
ROMA	482,9 km	2.864.731
FIRENZE	692,5 km	382.808
BOLOGNA	744,1 km	386.663
VENEZIA	780,8 km	263.352
GENOVA	881,6 km	586.655
MILANO	940,5 km	1.345.851

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 COMPRENSIVO N1 “ FILOTTETE” VIA LIBERTA’:

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

ISTITUTO COMPRENSIVO N 2 “ GIAN TESEO CASOPERO” VIA PIRAINETTO

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

i

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 in convenzione con altri Enti, con il supporto dei Responsabili di Area.

Nel concreto, stante le sopra richiamate dimensioni ridotte dell'Ente, il fulcro dell'amministrazione è costituito dal Segretario e da cinque responsabili di PO.

La struttura organizzativa dell'Ente, in ogni caso, si articola in 6 aree e, all'interno di queste, in unità organizzative e operative.

1. Area Affari Generali
2. Area “Servizi demografici e statistica”
3. Area Economico Finanziaria
4. Area Servizi alla persona;
5. Area Tecnica
6. 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.

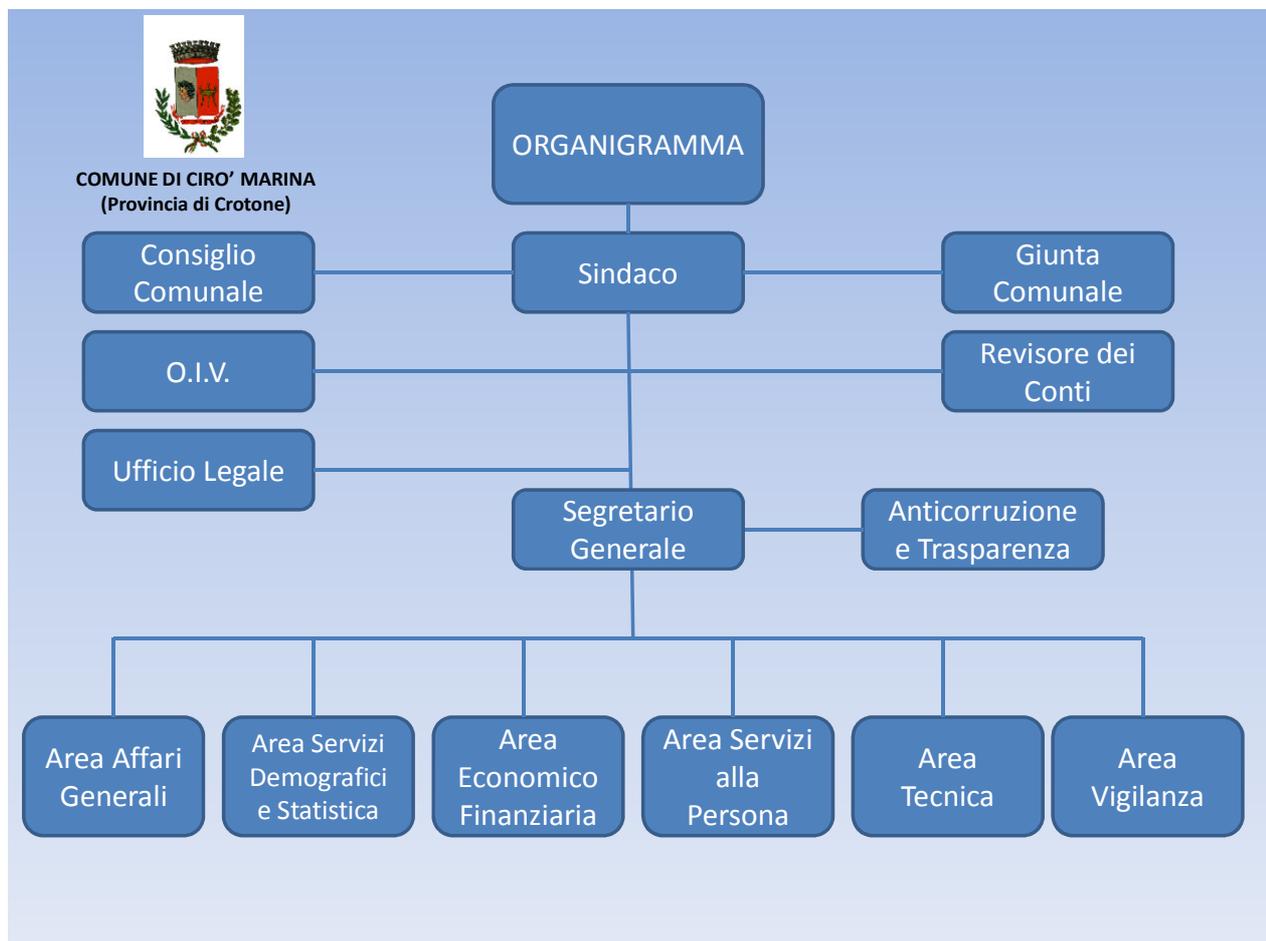
Le aree sono individuate sulla base delle grandi tipologie di intervento sulle quali insiste l'azione istituzionale dell'Ente. Esse dispongono di un elevato grado di autonomia progettuale e operativa nell'ambito degli indirizzi dati dagli organi di governo dell'Ente e dal Segretario generale per quanto 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 20.11.2018 le posizioni apicali risultano coperte a tempo indeterminato e con unità appartenente alla categoria D. ad eccezione dell'Area Servizi Demografici e Statistica che risulta gestita ad interim dal Segretario Generale.

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 l'organigramma dell'Ente e i prospetti dettagliati relativi al personale in servizio rilevati al 31/12/2017.

Organigramma



Personale Comune di Cirò Marina

SEGRETERIA GENERALE			
COGNOME E NOME	Categoria / Profilo d'accesso	Posizione economica	Profilo Professionale
LO MORO PAOLO			Segretario Generale

AREA AFFARI GENERALI			
COGNOME E NOME	Categoria / Profilo d'accesso	Posizione economica	Profilo Professionale
FUSCALDO GIUSEPPE	D	D4	Istruttore Direttivo
BRUNI SILVANA	C	C5	Istruttore Amministrativo
VALENTE FRANCESCO	B	B7	Esecutore Amministrativo
LETO BRUNO	B	B6	Esecutore Amministrativo

COLLOCA ROSELLA	B	B2	Esecutore Amministrativo Part-time 30 ore settimanali
RENDA GIUSEPPE	B	B2	Esecutore Amministrativo Part-time 30 ore settimanali
OBLIGATO MARIA	B	B2	Esecutore Amministrativo Part-time 30 ore settimanali
ANANIA LUIGI ANTONIO	B3	B4	Collaboratore Amministrativo
MARINO NICODEMO	D	D2	Istruttore Direttivo

AREA SERVIZI DEMOGRAFICI E STATISTICI			
PARISI VINCENZINA	D	D6	Istruttore Direttivo
ALFI' GIUSEPPE	C	C5	Istruttore Amministrativo
DE FRANCO MARIA F.	B	B2	Collaboratore Amministrativo
MANCUSO ELENA	B	B2	Collaboratore Amministrativo
MEZZOTERO MATTEO	B	B6	Collaboratore Amministrativo
FERRARI MARIA NATALINA	C	C4	Istruttore Amministrativo
LOMBARDO MENA ANTON.	B	B2	Esecutore Amministrativo Part-time 34 ore settimanali
NOTARO CATERINA	B	B2	Esecutore Amministrativo
DE GRAZIA GIOVANNA	B	B2	Esecutore Amministrativo

AREA ECONOMICO FINANZIARIA			
TAVERNESE NICODEMO	D	D4	Istruttore Direttivo
DE FRANCO GIUSEPPINA	B	B2	Esecutore Amministrativo Part-time 30 ore settimanali
IUZZOLINI FILOMENA	B	B2	Esecutore Amministrativo Part-time 30 ore settimanali
PARRILLA ANTONELLA	B	B2	Esecutore Amministrativo Part-time 30 ore settimanali
FORCINTI CATERINA	B	B2	Esecutore Amministrativo Part-time 30 ore settimanali
ABBRUZZINO MARIA	B	B2	Esecutore Amministrativo Part-time 30 ore settimanali
GRECO DANIELA	B	B2	Esecutore Amministrativo Part-time 30 ore settimanali

AREA SERVIZI ALLA PERSONA			
PATANISI MARIO	D3	D6	Istruttore Direttivo

AREA TECNICA			
MARINO GIUSEPPE	D3	D6	Istruttore Direttivo
LIOTTI CATALDO	C	C5	Istruttore Amministrativo

CARLUCCIO ANTONIO	C	C4	Istruttore Amministrativo
BRUNETTI NATALE	A3	A4	Operaio
AMODEO NATALE	A3	A4	Operaio
RUSSO CARLO	A3	A4	Operaio
CARLUCCIO CATALDO	A3	A4	Operaio
RUGGERO FRANCESCO	B	B2	Operaio
MORISE CARMINE	B	B2	Operaio
CERAVOLO FRANCO	B	B2	Operaio
CAVALLARO GIUSEPPE	B	B2	Operaio Part-time 30 ore settimanali
CARELLI BRUNO	B	B2	Esecutore Amministrativo Part-time 34 ore settimanali
BARBUTO NICOLA FRANCO	B	B2	Operaio Part-time 30 ore settimanali
LETTIERI SANTO FRANCO.	B	B2	Autista scuolabus part-time 34 ore settimanali
MARINO FRANCESCO	B	B2	Autista scuolabus part-time 34 ore settimanali
MORRONE GIOVANNI	B	B2	Esecutore Amministrativo Part-time 30 ore settimanali
CALIGIURI FRANCESCO	B	B2	Esecutore Amministrativo Part-time 30 ore settimanali
CERAUDO MARINA FIORELLA	B	B2	Esecutore Amministrativo Part-time 30 ore settimanali
MAURO ANTONINO	B	B2	Esecutore Amministrativo Part-time 30 ore settimanali

AREA VIGILANZA			
ANANIA SALVATORE	D	D2	Istruttore Direttivo
CAVALLARO MARCELLO	C	C5	Operatore P.M.
FERRARO VINCENZO	C	C5	Operatore P.M.
RUSSO CATALDO	C	C5	Operatore P.M.
VARIPAPA SILVANA	C	C5	Operatore P.M.
FERRARO CATERINA	C	C5	Istruttore Amministrativo
LETTIERI LEONARDA	B	B2	Esecutore Amministrativo Part-time 30 ore settimanali

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.

Bilancio e Fiscalità Locale

La dichiarazione di dissesto finanziario del Comune lede la capacità di autodeterminazione della collettività di Cirò Marina e aumenta vertiginosamente aliquote e tributi.

Non si può prescindere da questi fatti ed incertezze nelle politiche di bilancio.

Le scelte del Governo centrale, i pesanti tagli sui trasferimenti, la crisi generale, la minore disponibilità finanziaria rapportata all'aumento dei servizi gestiti dal comune, dovrà, comunque, comportare attente politiche di bilancio mirate al risparmio al fine di ridurre le tariffe (TARI, ACQUA, MENSA SCOLASTICA), oggi portate ad un livello insostenibile per la cittadinanza. Ciò sarà ottenuto con interventi mirati a:

- *razionalizzare la macchina comunale, e renderne più efficiente la gestione del personale, considerata la sottodotazione d'organico;*
- *migliorare e ridurre i costi dei servizi;*
- *trovare nuove risorse proprie;*
- *ridurre l'evasione tributaria.*

GESTIONE DEI SERVIZI AMBIENTE

La spesa annua, di circa 1.259.000,00 €, per la gestione dei rifiuti, prevista dal contratto di appalto è eccessiva, anche in considerazione del fatto che la raccolta differenziata è di una percentuale bassa. E' un drenaggio di risorse della collettività che questo paese non può più permettersi. Ci attiveremo affinché, nel medio periodo, la gestione di tale servizio ritorni efficiente. Risorse come l'umido, la plastica, la carta e tutto il recuperabile non devono essere un costo per il loro smaltimento, ma occasione per creare posti di lavoro e, in prospettiva, un paese a rifiuti zero. Per raggiungere tale scopo si adotteranno politiche incentivanti la raccolta differenziata (più si ricicla meno si paga). Il tutto comporterà l'individuazione di un'area per gli inerti, senza "costringere" all'illegalità quanti lavorano nell'edilizia.

La rete idrica di Cirò Marina è un bene che occorre potenziare ulteriormente, risolvendo situazioni di criticità sia nella rete idrica che fognaria. Sarà prestata la massima attenzione alla gestione dei depuratori, necessaria al buon funzionamento di tali macchine complesse.

POLITICA ENERGETICA

Si punterà prioritariamente alla riduzione degli sprechi. La riduzione dei consumi di energia rientra in una logica di minor inquinamento ambientale, risparmio di risorse, migliore qualità della vita. Tale obiettivo sarà raggiunto mediante:

- Ammodernamento degli impianti di illuminazione pubblica;
- Compatibilmente con le finanze comunali si investirà nella produzione di energia, sia termica che fotovoltaica al fine di rendere, in prospettiva, energeticamente autonomi gli edifici pubblici.

GIOVANI E LAVORO

Rivendicare la centralità sociale del lavoro è la base per ipotizzare la creazione di un'economia solidale e ridare la speranza di un futuro ai nostri giovani che possa realizzarsi nella nostra realtà.

Il problema della mancanza di lavoro che investe l'Italia e l'Europa, sicuramente non si risolve a livello locale, ma l'ente comunale non può disinteressarsi a questo drammatico problema nazionale.

Le azioni positive nei confronti del mondo giovanile saranno al centro dell'attività amministrativa anche attraverso l'istituzione di un centro di aggregazione che recepirà le proposte e le istanze concernenti i problemi dei giovani di Cirò Marina.

Sarà incentivata la partecipazione a forme autonome di associazioni giovanili a pochi eventi di qualità.

In campo culturale occorrerà incentivare iniziative che favoriscano momenti importanti di socializzazione, di visibilità del paese, attirando l'attenzione del comprensorio e dell'intera provincia.

TERRITORIO, TURISMO, URBANISTICA, AGRICOLTURA. SVILUPPO ECONOMICO.

Lo sviluppo del territorio sarà definito anche e soprattutto per mezzo del nuovo Piano Strutturale Comunale (PSC), il nuovo strumento di pianificazione urbanistica, che si intende riprendere e rilanciare dopo anni di stallo.

Il PSC stabilirà gli orientamenti generali che guideranno lo sviluppo del territorio nei prossimi decenni e che tragheranno almeno due generazioni. Ecco perché pensare alla trasformazione della città nei prossimi decenni significa pensare al futuro del paese non solo per noi, ma anche per i nostri figli ed i nostri nipoti.

Le azioni che saranno intraprese con il PSC saranno:

Riconoscibili: perché sarà valorizzata l'identità dei luoghi e delle società;

Sostenibili: perché si costruiranno le condizioni di sostenibilità non solo a livello dell'ambiente e della mobilità, ma anche per l'accessibilità alla casa ed ai servizi per la convivenza;

Sicure: perché si opereranno delle scelte per la messa in sicurezza del territorio e degli abitati;

Accoglienti: perché si determinerà una nuova condizione di qualità urbana e di qualità di vita e si promuoverà l'integrazione;

Competitive: perché si definiranno le azioni utili a perseguire uno sviluppo economico e sociale del territorio e si porranno le premesse per l'inserimento del territorio stesso, aperto agli scambi economici e culturali, per costruire forme di convivenza adeguate ai tempi, in una condizione di valorizzazione dei propri aspetti naturalistici, ambientali, storici, coniugandoli con le attività produttive consone all'identità dei luoghi.

Uno strumento come il PSC, così importante e strategico per il futuro di tutti i cittadini, non potrà essere deciso unicamente dai tecnici e dagli amministratori. Il PSC riguarda ognuno di noi. Per questo, sia come singoli, sia come appartenenti ad associazioni, sarà ricercata la partecipazione nelle diverse fasi di approvazione e attuazione del PSC.

L'agricoltura, assieme al turismo, all'artigianato, al commercio costituiscono una componente importante dell'economia nel nostro comune ed è fonte di reddito per molte famiglie.

Il coordinamento tra queste attività è indispensabile per lo sviluppo compatibile del nostro territorio. La nostra cultura contadina può essere la ricetta giusta per risollevarle le tradizioni rurali del nostro paese e di conseguenza il turismo rurale.

L'amministrazione si attiverà, in collaborazione con le associazioni presenti sul territorio, per valorizzare e recuperare i prodotti agroalimentari tradizionali e tipici del nostro territorio.

Siamo convinti che la qualità della vita in Cirò Marina sia concatenata al valore del suo patrimonio storico, culturale ed alla vitalità del tessuto sociale e commerciale. È il momento di mettere in campo una strategia, concertata e condivisa, in grado di riattribuire a questa specifica realtà urbana la sua naturale vocazione di centro di relazioni ed interessi economici. Saranno intraprese azioni per salvaguardia del territorio dal degrado e dalla marginalità.

Lo sviluppo turistico richiede la messa in atto di una strategia complessiva che coniughi ambiente e turismo, avendo come obiettivo primario il perseguimento di una migliore vivibilità e durevolezza dei beni turistici. Ciò implica la salvaguardia e valorizzazione della fascia a mare, quale bene turistico fondamentale.

È fondamentale che essa rimanga un bene di uso pubblico, con l'obiettivo di farne un'importante occasione di sviluppo per il futuro del nostro turismo. Uno sviluppo che tenga conto delle peculiarità ambientali, naturalistiche e paesaggistiche dell'intera fascia a mare.

Per ancorare il turismo al paesaggio, alle tradizioni, alla cultura, alla storia dei luoghi e della gente, occorre puntare a forme innovative e diffuse di ospitalità, diversificando l'offerta e valorizzando il grande patrimonio edilizio presente nel paese e nelle aree rurali: paese albergo, agriturismo, turismo rurale.

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, 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.

Si da atto che l'Area Servizi alla Persona è stata gestita ad interim dal Segretario Generale.

PIANO DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVI AREA “AFFARI GENERALI”

Responsabile: Giuseppe FUSCALDO - Decreto n. 3 del 02.03.2018

- *Ricognizione del contenzioso;*
- *Programmazione annuale e pluriennale del fabbisogno di personale;*
- *Informatizzazione servizi demografici in relazione al rilascio carta d'identità elettronica.*
- *Predisposizione regolamenti attuativi del Piano anticorruzione*
- *Definizione regolamentare dei procedimenti afferenti la destinazione dei beni confiscati alla criminalità*
- *Controllo servizio rilevazione presenze;*

OBIETTIVI AREA “ECONOMICO FINANZIARIA”

RESPONSABILE: Dott. Nicodemo TAVERNESE - Decreto n. 1 del 02.03.2018

- *Ottimizzazione del FCDE.*
- *Completamento ciclo di documenti contabili a seguito dell'approvazione dell'Ipotesi di Bilancio Stabilmente riequilibrato;*
- *Evasione. Accorgimenti finalizzati a compensare le pretese creditorie con i debiti tributari.*
- *Analisi delle risultanze del primo dissesto;*
- *Elaborazione del DUP sezione operativa;*
- *Revisione straordinaria società partecipate*

OBIETTIVI AREA “TECNICO MANUTENTIVA”

Responsabile: Ing. Giuseppe MARINO - Decreto n. 2 del 02.03.2018

- *Predisposizione della programmazione annuale e pluriennale delle OOPP 2018/2020 da inserire nel DUP;*
- *Manutenzione patrimonio comunale;*
- *Predisposizione regolamento sugli incentivi tecnici;*
- *Verifica strutture pubbliche*
- *Gestione consumi energia elettrica, acqua e carburante;*
- *Viabilità Comunale.*

OBIETTIVI AREA “POLIZIA MUNICIPALE”

Responsabile: Sig. Salvatore ANANIA - Decreto n. 6 del 02.03.2018

- *Programmazione della vigilanza edilizia e commerciale;*
- *Vigilanza manifestazioni pubbliche per il rispetto delle disposizioni in tema di safety&security;*
- *Organizzazione e cura manifestazioni annuali;*
- *Modifica regolamento sull'imposta di soggiorno*
- *Accertamenti concessionari di beni demaniali*
- *Controllo pubbliche affissioni*

OBIETTIVI AREA “PROMOZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO/SERVIZI ALLA PERSONA”

Responsabile: Arch. Mario PATANISI - Decreto n. 5 del 02.03.2018

- *Predisposizione nuovo Capitolato mensa scolastica;*
- *Piano di dimensionamento rete scolastica;*
- *Attuazione Programma stagione estiva 2018;*
- *Gestione amministrativa riconoscimento “Bandiera Blu”*
- *Manutenzione ordinaria degli edifici scolastici*
- *Manutenzione piscina comunale*

AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Sono previsti due momenti di verifica e controllo dello stato di attuazione del presente Piano della performance rispettivamente nel periodo giugno-luglio e novembre-dicembre.

Per quanto inerisce, inoltre, l'aspetto relativo alla valutazione individuale, viene adottato il sistema di misurazione e valutazione della Performance secondo la normativa vigente in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.

Sulla base di tale metodologia verranno nel tempo implementate le schede di misurazione della valutazione individuale.

OBIETTIVI STRATEGICI COMUNI PER TUTTI I RESPONSABILI

IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.)

La legge 190/2012, come modificata dall'art. 19, comma 15, D.L. 24.6.2014, n. 90, prevede che l'ANAC predispone e approva il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), compito quest'ultimo prima assegnato alla CIVIT.

Il comma 60 dell'art.1 della stessa legge prevede che in sede di Conferenza unificata Stato-città ed autonomie locali si definiscono gli adempimenti, con indicazione dei relativi termini, degli enti locali.

L'ANAC ha adottato il PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE con la deliberazione n. 831 del 3/8/2016, nonché l'approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano nazionale anticorruzione approvato con delibera n. 1208 del 22.11.2017. Il Comune di Cirò Marina ha aggiornato il proprio piano 2018/2020 in data 08/01/2018 con atto della Giunta n. 8.

Il Piano Nazionale Anticorruzione prevede che per il processo di gestione del rischio occorre seguire le seguenti fasi:

Mappatura dei processi attuati dall'Amministrazione;
 Valutazione del rischio per ciascun processo;
 Trattamento del rischio.

Al fine di procedere al censimento dei processi e dei rischi è necessario il coinvolgimento di tutti i Responsabili dell'Ente. La mappatura dei processi deve essere effettuata necessariamente per le aree di rischio individuate dalla normativa e per le sottoaree in cui queste si articolano. Inoltre è opportuno che la mappatura, riguardi anche altre aree di attività per le quali si ritiene che possano sussistere rischi.

Viene, pertanto, assegnato ai Responsabili l'obiettivo di:

- Mappatura dei processi attuati dall'Amministrazione;
- Valutazione del rischio per ciascun processo;
- Trattamento del rischio, cioè nella individuazione delle azioni necessarie per la neutralizzazione del rischio.

Viene, pertanto assegnato ai Responsabili l'obiettivo di collaborare con il Segretario generale, quale Responsabile Anticorruzione per l'aggiornamento del Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza (P.T.P.C.T)

Viene, pertanto assegnato ai Responsabili l'obiettivo di collaborare con il Segretario generale, quale Responsabile della trasparenza, per l'attuazione degli adempimenti relativi al D. Lgs. 33/2013 (AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE) per come modificato dal D.Lgs. 97/2016 c.d. FOIA

Il decreto legislativo n. 33/2013 prevede che vengano pubblicate sul sito dell'Amministrazione, nell'apposita sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE tutta una serie di documenti elencati nel decreto stesso.

Obiettivo assegnato a tutti i Responsabili è quello di procedere alla pubblicazione e all'aggiornamento nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE del sito istituzionale dei dati di propria competenza come indicato nel PTPCT

ALLEGATI

1. Schede obiettivi

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 2018				
Area AFFARI GENERALI				
<i>Giuseppe FUSCALDO</i>				
Fattore valutativo 1a - Performance organizzativa (*) Peso 50%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
Programmazione annuale e pluriennale del fabbisogno di personale	Approvazione entro Marzo	10	NO	SI
Predisposizione regolamenti attuativi del Piano anticorruzione	Approvazione Regolamento	20	NO	SI
Definizione regolamentare dei procedimenti afferenti la destinazione dei beni confiscati alla criminalità	Approvazione Regolamento	20	NO	SI
Avvio gestione nuova anagrafe popolazione residente, alla luce del processo di semplificazione del rapporto tra cittadino e P.A., carta d'identità elettronica	Studio Normativa	20	NO	Rispetto normativa
Istruttoria e gestione del contenzioso nell'interesse dell'Ente	Relazione	10	NO	SI
Controllo servizio rilevazione presenze;	Monitoraggio ore non lavorate - Detrmina mensile	10	NO	SI
Aggiornamento sezione trasparenza per le parti di competenza		5	NO	100
Gestione Albo Pretorio	Corretta pubblicazione atti	5		100

Nicodemo TAVERNESE

Fattore valutativo 1a - Performance organizzativa (*) Peso 50%

Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
Ottimizzazione del FCDE	Percentuale riduzione Fondo rispetto al 2017	10		-5%
Completamento ciclo di documenti contabili a seguito dell'approvazione dell'Ipotesi di Bilancio Stabilmente riequilibrato	Rispetto dei tempi	20		0
Evasione. Accorgimenti finalizzati a compensare le pretese creditorie con i debiti tributari	Importo crediti compensati	20		50.000,00
Analisi delle risultanze del primo dissesto	Relazione	10		SI
Elaborazione del DUP sezione operativa	Approvazione entro i termini	30		0
Revisione straordinaria società partecipate	Approvazione delibera nei termini	10		0

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 2018				
Area TECNICO MANUTENTIVA				
<i>Giuseppe MARINO</i>				
Fattore valutativo 1a - Performance organizzativa (*) Peso 50%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
Predisposizione della programmazione annuale e pluriennale delle OOPP 2018/2020 da inserire nel DUP	Approvazione nei termini	20	0	0
Manutenzione patrimonio comunale	Numero di interventi	20	25	30
Predisposizione regolamento sugli incentivi tecnici	Approvazione regolamento	10	NO	SI
Verifica strutture pubbliche	Numero di verifiche	20	0	5
Gestione consumi energia elettrica, acqua e carburante	Riduzione residui di competenza rispetto all'anno precedente	20		-10%
Viabilità Comunale	Numero di interventi	10	5	10

Scheda assegnazione obiettivi individuali				
Anno 2018				
Area POLIZIA MUNICIPALE				
<i>Salvatore ANANIA</i>				
Fattore valutativo 1a - Performance organizzativa (*) Peso 50%				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
Programmazione della vigilanza edilizia e commerciale	Dcumento di programmazione	10	NO	SI
Vigilanza manifestazioni pubbliche per il rispetto delle disposizioni in tema di safety&security	Numero di manifestazioni con vigilanza	20	4	4
Organizzazione e cura manifestazioni annuali	Numero di manifestazioni	10	8	8
Modifica regolamento sull'imposta di soggiorno	Approvazione entro Ottobre	20		0
Accertamenti concessionari di beni demaniali	Numero di controlli	20	10	30
Controllo pubbliche affissioni	Numero di controlli	20	20	50

Scheda assegnazione obiettivi individuali

Anno 2018

**Area PROMOZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO/SERVIZI
ALLA PERSONA***Mario PATANISI*

Fattore valutativo 1a - Performance organizzativa (*) Peso 50%

Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
Predisposizione nuovo Capitolato mensa scolastica	Capitolato	10		SI
Piano di dimensionamento rete scolastica	Delibera di Consiglio entro settembre	20	0	0
Attuazione Programma stagione estiva 2018	Programma entro giugno	20		0
Gestione amministrativa riconoscimento "Bandiera Blu"	Riconoscimento Bandiera BLU	20	SI	SI
Manutenzione ordinaria degli edifici scolastici	Numero di interventi	20	5	10
Manutenzione piscina comunale	Numero di interventi	10	0	1