

Comune di Amantea

(Provincia di Cosenza)

Piano provvisorio della performance 2024

(stralcio della sottosezione Performance del PIAO in attuazione dell'art. 5, comma 1ter, del D.Lgs. 150/2009)

Approvato con delibera di G.M. n. _____ del _____

INDICE

<u>1</u>	<u>Premessa.....</u>	<u>4</u>
<u>2</u>	<u>Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri stakeholder.....</u>	<u>5</u>
<u>2.1</u>	<u>Contesto esterno di riferimento.....</u>	<u>5</u>
<u>2.2</u>	<u>Contesto interno.....</u>	<u>5</u>
<u>3</u>	<u>Organi di Governo.....</u>	<u>5</u>
<u>9.a)</u>	<u>Il Sindaco.....</u>	<u>5</u>
<u>9.b)</u>	<u>La Giunta Comunale.....</u>	<u>6</u>
<u>9.d)</u>	<u>Il Consiglio Comunale.....</u>	<u>6</u>
<u>3.1</u>	<u>Struttura organizzativa</u>	<u>9</u>
<u>Dirigenti/P.O.</u>	<u>.....</u>	<u>9</u>
<u>4</u>	<u>Processo di elaborazione del piano</u>	<u>12</u>
<u>5</u>	<u>Albero delle performance.....</u>	<u>12</u>
<u>6</u>	<u>Performance organizzativa e individuale.....</u>	<u>13</u>
<u>6.1</u>	<u>Performance generale di Ente.....</u>	<u>13</u>
<u>6.2</u>	<u>Performance organizzativa</u>	<u>13</u>
<u>6.3</u>	<u>Performance Individuale.....</u>	<u>13</u>
<u>6.4</u>	<u>Performance organizzativa e correlazione con il PTPC.....</u>	<u>15</u>
<u>6.5</u>	<u>Collegamento con la programmazione finanziaria e di bilancio.....</u>	<u>15</u>
<u>7</u>	<u>Obiettivi del Piano della performance.....</u>	<u>16</u>
<u>7.1</u>	<u>Obiettivi Strategici.....</u>	<u>16</u>
<u>7.2</u>	<u>Obiettivi Operativi per centri di responsabilità.....</u>	<u>18</u>
<u>7.2.1</u>	<u>Settore 1 – Affari Generali</u>	<u>18</u>
<u>7.2.2</u>	<u>Settore 2 – Finanziario.....</u>	<u>19</u>
<u>7.2.3</u>	<u>Settore 3 – SUAP Tributi</u>	<u>22</u>
<u>7.2.4</u>	<u>Settore 4 – Urbanistica/manutentivo</u>	<u>24</u>
<u>7.2.5</u>	<u>Settore 5 – Lavori Pubblici/CUC</u>	<u>25</u>
<u>7.2.6</u>	<u>Settore 6 – Polizia Locale.....</u>	<u>26</u>
<u>7.2.7</u>	<u>Settore 7 – Servizi alla Persona.....</u>	<u>28</u>
<u>7.2.8</u>	<u>Segretario Generale – Servizio Affari legali (ad interim).....</u>	<u>28</u>
<u>7.3</u>	<u>Obiettivi individuali.....</u>	<u>30</u>
<u>7.3.1</u>	<u>Segretario generale e responsabili di settore.....</u>	<u>30</u>
<u>8</u>	<u>Monitoraggio infra-annuale.....</u>	<u>38</u>

Premessa

Il Comune di Amantea, con deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 10.05.2019, ha approvato il nuovo Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale Piano provvisorio della Performance 2024 – Comune Amantea

(da qui in avanti denominato “Regolamento”), con il quale l’Ente ha adeguato il sistema precedente alle modifiche intervenute con i decreti attuativi della legge delega n. 124/2015 e, in particolare, il D.lgs. 97/2016 e il D.lgs. 74/2017.

Tale regolamento prevede, all’art. 6, comma 2, che *“Nel caso di differimento del termine di approvazione del bilancio (e dunque anche nelle more dell’approvazione dello stesso nei termini di legge) e conseguentemente del piano esecutivo di gestione, viene approvato un Piano della performance provvisorio che, con le necessarie rimodulazioni, confluirà nell’apposita sezione del Peg”*; tale specifica previsione è attuativa del comma 1-ter dell’art. 5 del D.lgs. 150/2009, introdotto dal D.lgs. 74/2017.

L’art. 6 del D.L. 80/2021 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nel quale è confluito il Piano della performance sulla base di quanto previsto dall’art. 1, comma 1, lett. c) del Regolamento attuativo approvato dal DPR n. 81/2022. Quest’ultimo ha anche abrogato l’art. 169, comma 3-bis, del D.lgs. 267/2000, il quale stabiliva che *“Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del presente testo unico e il Piano della Performance di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”*. Pertanto, la disposizione del regolamento interno di disciplina delle performance deve essere interpretata nel senso che il Piano della performance provvisorio confluirà successivamente nella specifica sezione del PIAO del quale costituisce uno stralcio.

Il Piano della performance 2024 è strutturato in due parti:

- una parte generale che riporta i dati principali del contesto esterno e interno dentro il quale si sviluppa l’azione amministrativa dell’Ente ed espone il processo di elaborazione del Piano, il livello di coinvolgimento delle strutture dell’ente e una sintesi degli obiettivi strategici ed operativi di performance;
- una parte di dettaglio nella quale sono sviluppati gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi e gli obiettivi individuali del Segretario generale e dei responsabili di settore.

Nella parte di dettaglio, il Piano della performance comprende:

1. gli obiettivi strategici, che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono correlati alle priorità politiche dell’amministrazione;
2. gli obiettivi operativi, con valenza annuale, assegnati alle singole unità organizzative in cui si articola l’Ente;
3. gli obiettivi individuali annuali del Segretario generale e dei responsabili delle strutture apicali e assimilate.

Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli altri stakeholder

Gli stakeholders

Uno degli obiettivi del piano della performance è quello di rendere conto circa l'utilizzo delle risorse, rispetto agli obiettivi programmatici e alle diverse aree di intervento.

✓ Quindi, in questa ottica, diventa fondamentale definire i soggetti portatori di interesse, rispetto all'azione del Comune : i cosiddetti *stakeholders*. Questi ultimi possono essere individuati in qualsiasi individuo o gruppo di individui che subiscono una influenza, e quindi sono direttamente interessati, al conseguimento degli obiettivi da parte dell'amministrazione comunale. Essi sono identificabili in base alla specifica relazione che li lega all'Ente, in particolare: la dipendenza, intesa come contributo, diretto o indiretto degli *stakeholders* al funzionamento dell'amministrazione (ad esempio lavoratori dell'ente, altre autorità pubbliche ecc.); la rappresentatività, intesa come possibilità di far arrivare all'Ente bisogni e istanze qualificate (ad esempio associazioni e comitati culturali); la relazione politica, cioè l'interrelazione che l'amministrazione, attraverso la sua azione politica, instaura con gli *stakeholders*. In base a questi principi, esempi di *stakeholders* possono essere le seguenti categorie: Altri Enti , anziani, Associazioni no profit, diversamente abili, disoccupati, famiglie, giovani, immigrati, imprese e associazioni di impresa, consorzi, istituzioni scolastiche, sistema istituzionale, studenti, ecc.

Contesto esterno di riferimento

Il territorio del comune di Amantea si estende su una superficie 29,46 km² in direzione nord-sud parallelamente al [mar Tirreno](#) e presenta un profilo altimetrico compreso tra 0 e 439 metri sul livello del mare. I confini naturali del comune di Amantea sono delimitati a nord con [Belmonte Calabro](#), a ovest dal [mar Tirreno](#), a sud con [Nocera Terinese](#) in [provincia di Catanzaro](#) dal [fiume Savuto](#), e infine a est da alcune cime della [Catena Costiera](#) con i comuni di [Cleto](#), [Serra d'Aiello](#) e con l'ex-frazione di [San Pietro in Amantea](#).

Gode di un clima mediterraneo, di tipo [tirrenico](#): il territorio di Amantea, ha una profondità media di soli due chilometri verso l'entroterra e si snoda invece lungo il mare per oltre tredici chilometri. Questo assicura una lunga durata della buona stagione. Nel periodo estivo quindi sono dominanti le brezze marine e collinari che rinfrescano l'aria. Le gelate sono rarissime, causate dalla vicinanza alla [Catena Costiera](#) dell'entroterra; piuttosto intense sono invece le precipitazioni piovose, peraltro concentrate nel semestre ottobre-marzo.

A partire dagli [anni cinquanta](#) è iniziato lo sviluppo urbanistico della parte moderna della città, nella summenzionata piana costiera originata dal fiume [Catocastro](#) e dal torrente Santa Maria: strade ortogonali che si intersecano, case basse anche per paura dei terremoti che frequentemente hanno devastato la [Calabria](#), e soprattutto una grande vitalità commerciale. Le due principali arterie dell'espansione moderna di Amantea sono via Regina Piano provvisorio della Performance 2024 – Comune Amantea

Margherita e Corso Vittorio Emanuele II, che si incontrano in piazza Commercio, vero centro urbanistico della città bassa.

La [popolazione residente ad Amantea al Censimento 2011](#), rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 13.754 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 13.948. Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra popolazione censita e popolazione anagrafica pari a 194 unità (-1,39%).

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2022. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

<i>Anno</i> <i>1 gen-31 dic</i>	<i>Iscritti</i>			<i>Cancellati</i>			<i>Saldo Migratorio con l'estero</i>	<i>Saldo Migratorio totale</i>
	<i>DA altri comuni</i>	<i>DA estero</i>	<i>altri iscritti (a)</i>	<i>PER altri comuni</i>	<i>PER estero</i>	<i>altri cancell. (a)</i>		
2002	183	35	0	210	5	0	+30	+3
2003	250	97	1	175	3	0	+94	+170
2004	206	62	3	186	8	0	+54	+77
2005	183	48	3	185	27	0	+21	+22
2006	275	59	2	159	58	1	+1	+118
2007	224	112	2	211	13	0	+99	+114
2008	219	120	2	156	45	3	+75	+137
2009	179	89	4	222	60	9	+29	-19
2010	207	81	2	211	50	0	+31	+29
2011 ⁽¹⁾	132	41	0	139	21	0	+20	+13
2011 ⁽²⁾	45	16	9	45	0	1	+16	+24
2011 ⁽³⁾	177	57	9	184	21	1	+36	+37
2012	266	116	11	221	62	27	+54	+83
2013	176	50	168	174	34	21	+16	+165
2014	239	56	7	197	36	3	+20	+66
2015	140	84	9	192	23	16	+61	+2
2016	207	72	9	179	34	13	+38	+62
2017	146	90	9	190	30	2	+60	+23
2018*	179	196	20	181	47	38	+149	+129
2019*	167	68	6	196	40	25	+28	-20
2020*	201	35	9	223	27	0	+8	-5
2021*	278	107	18	204	16	8	+91	+175
2022*	209	85	-	243	30	-	+55	+21

Contesto interno

Organi di Governo

Il Sindaco

Dott. Vincenzo Pellegrino è stato eletto Sindaco del Comune di Amantea nelle consultazioni elettorali del 12/06/2022.

Il Sindaco rappresenta la comunità e l'amministrazione Comunale. È l'organo responsabile dell'Amministrazione del Comune.

Il Sindaco, quale ufficiale del governo, svolge i compiti affidatagli dalla legge e dallo statuto del Comune di Amantea ed in particolare adotta i provvedimenti contingibili ed urgenti in materia di sanità, igiene, edilizia e polizia locale per prevenire ed eliminare gravi pericoli all'incolumità dei cittadini e sovrintende all'espletamento delle funzioni statali attribuite al Comune.

La Giunta Comunale

La Giunta Comunale del Comune di Amantea è composta dal Sindaco Dott. Vincenzo Pellegrino, che la presiede e da n. 05 Assessori:

Componenti della Giunta Comunale:

1 Il Consigliere comunale Policicchio Caterina Assessore-Vicesindaco, con delega delle funzioni relative a: Cultura e Istruzione;

2 Il Dott. Vetere Marco Assessore esterno, con delega delle funzioni relative a: Ambiente e Manutenzione;

3 Il Consigliere comunale Osso Gerolamo Marco Assessore, con delega delle funzioni relative a: Personale –Contenzioso – Affari legali – Politiche sociali;

4 Il Consigliere comunale Mendicino Maria Assessore, con delega delle funzioni relative a: Pari opportunità e Tutela della salute;

5 Il Consigliere comunale Gagliardi Mario Assessore, con delega delle funzioni relative a: Urbanistica e

Lavori pubblici.

Il Consiglio Comunale

Il Consiglio Comunale è composto dal sindaco e da n. 17 Consiglieri Comunali

Ruolo	Nominativo
Sindaco	PELLEGRINO VINCENZO

Vicesindaco - Consigliere	POLICICCHIO CATERINA
Assessore - Consigliere	OSSO GEROLAMO DETTO MARCO
Assessore - Consigliere	MENDICINO MARIA
Assessore - Consigliere	GAGLIARDI MARIO
Presidente del Consiglio Comunale	GUIDO MARISA FIAMMETTA
Consigliere	FIERA ANNARITA
Consigliere	CAMPANELLA SALVATORE JOHN
Consigliere	SURIANO ARTURO
Consigliere	MANNARINO ORAZIO
Consigliere	PERRI GIACOMO
Consigliere	PERCIAVALLE ANDREA
Consigliere	SOCIEVOLE LUIGI
Consigliere	FERRARO ROSSELLA
Consigliere	VIOLA DAVID
Consigliere	BRUNO MARIO
Consigliere	DI TANNA EMILIA
Assessore esterno	MARCO VETERE

Con decreto sindacale n. 1 del 23/06/2022 sono state conferite ai Consiglieri Comunali di seguito riportati le deleghe indicate.

al Consigliere comunale Suriano Arturo la delega delle funzioni relative a: Progettazione strategica – PNRR– P.I.P. - Piano spiagge – Porto;

al Consigliere comunale Campanella Salvatore John la delega delle funzioni relative a: Turismo – Grandi eventi – Decoro urbano – Valorizzazione beni culturali;

al Consigliere comunale Perciavalle Andrea la delega delle funzioni relative a: Politiche e Spazi giovanili;

al Consigliere comunale Perri Giacomo la delega delle funzioni relative a: Rete idrica fognante – Illuminazione – Depurazione;

al Consigliere comunale Fiera Annarita la delega delle funzioni relative a: Disabilità e Disagio sociale – Accoglienza ed Integrazione.

Si dà atto che con decorrenza 01/02/2024 il Dott. Vigliatore Gaetano , Responsabile dell'area Finanziaria ha rassegnato le proprie dimissioni quale dipendente del comune di Amantea e con decorrenza dall'01/02/2024 si è proceduto a nominare il Dott. Guglielmo Anania Piano provvisorio della Performance 2024 – Comune Amantea

Responsabile dell'area Finanziaria di questo Ente, giusto decreto sindacale n. 03 del 02/02/2024

Con deliberazione di G.C. n. 32 del 28/02/2023 è stata approvata la nuova macrostruttura dell'Ente ed il relativo funzionigramma.

SETTORE	UFFICIO	Responsabile
SEGRETARIO GENERALE	Anticorruzione Trasparenza - controlli amministrativi	Dott.ssa Mariagrazia Crapella
	Contenzioso e Affari legali	Dott.ssa Mariagrazia Crapella
SETTORE 1 - AREA AMMINISTRATIVA	Affari Generali supporto Segreteria Comunale	Sig. Bazzarelli Giacomo
	Centralino	Sig. Bazzarelli Giacomo
	Notifiche Albo Protocollo	Sig. Bazzarelli Giacomo
	Organi Istituzionali	Sig. Bazzarelli Giacomo
	Anagrafe	Sig. Bazzarelli Giacomo
	Elettorale e Leva	Sig. Bazzarelli Giacomo
	Stato Civile	Sig. Bazzarelli Giacomo
SETTORE 2 - AREA ECONOMICO FINANZIARIA con decorrenza dall' 01/02/2024	Economato	Dott. Guglielmo Anania
	Fiscalità passiva	Dott. Guglielmo Anania
	Gestione certificazione crediti	Dott. Guglielmo Anania
	Programmazione e Bilancio	Dott. Guglielmo Anania
	Risorse Umane Trattamento economico	Dott. Guglielmo Anania
	Utenze	Dott. Guglielmo Anania
SETTORE 3 - AREA TRIBUTI/ATTIVITA' PRODUTTIVE	Attività produttive SUAP	Dott. Caruso Emilio
	Fiere e Mercati	Dott. Caruso Emilio
	Gestione Campus	Dott. Caruso Emilio
	Transizione digitale servizi informativi	Dott. Caruso Emilio
	Tributi	Dott. Caruso Emilio
	Turismo Cultura Spettacolo	Dott. Caruso Emilio
SETTORE 4 - AREA TECNICA MANUTENTIVA	Ambiente e Territorio	Arch Morelli Rosa Francesca

	Demanio	Arch Morelli Rosa Francesca
	Manutenzioni	Arch Morelli Rosa Francesca
	Manutenzione mezzi	Arch Morelli Rosa Francesca
	Patrimonio	Arch Morelli Rosa Francesca
	Protezione Civile	Arch Morelli Rosa Francesca
	Sportello Unico Edilizia - SUE	Arch Morelli Rosa Francesca
	Urbanistica	Arch Morelli Rosa Francesca
SETTORE 5 - AREA LAVORI PUBBLICI	Lavori pubblici	Ing. Conte Laura
SETTORE 6 - AREA POLIZIA MUNICIPALE	Polizia Amministrativa	Dott. Caruso Emilio
	Polizia Giudiziaria	Dott. Caruso Emilio
	Polizia Stradale	Dott. Caruso Emilio
	Randagismo	Dott. Caruso Emilio
	Segnaletica stradale	Dott. Caruso Emilio
SETTORE 7 - AREA E POLITICHE SOCIALI - ATS	ASILI NIDO E SERVIZI PER LA PRIMA INFANZIA	D.ssa Zagordo Maria Concetta
	Istruzione	D.ssa Zagordo Maria Concetta
	Risorse Umane Trattamento giuridico	D.ssa Zagordo Maria Concetta
	SERVIZI AMMINISTRATIVI PER LE POLITICHE EDUCATIVE	D.ssa Zagordo Maria Concetta
	SERVIZI AMMINISTRATIVI PER LE POLITICHE SOCIALI	D.ssa Zagordo Maria Concetta
	SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	D.ssa Zagordo Maria Concetta
	UFFICIO DI PIANO. - ATS 3	D.ssa Zagordo Maria Concetta

La tabella sotto riportata indica l'elenco dei Dirigenti/P.O. con la specificazione dei ruoli e delle correlate responsabilità'.

Ruolo	Nominativo	Responsabilità' nella struttura organizzativa (area/settore)
Responsabile Posizione organizzativa	Bazzarelli Giacomo	1. Area Amministrativa
Responsabile Posizione organizzativa	Dott. Guglielmo Anania	2. Area economico finanziaria
Responsabile Posizione organizzativa	Dott. Emilio Caruso	3 Area Tributi
Responsabile Posizione organizzativa	Arch. Rosa Francesca Morelli	4 -Area tecnico-manutentiva

Responsabile Posizione organizzativa	Arch. Rosa Francesca Morelli	5 Area Lavori Pubblici
Responsabile Posizione organizzativa	Dott. Emilio Caruso	6 - Area Polizia Municipale
Responsabile Posizione organizzativa	Dott.ssa Maria Concetta Zagordo	7 - Area Politiche Sociali

I sopra riportati servizi costituiscono le macrostrutture alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente in cui lavorano n. 27 dipendenti a tempo indeterminato.

Altri soggetti interni

Ruolo	Nominativo
Pdo/Rpd	Dott. Walter Fazzari
Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette	Segretario Comunale
Rasa	Sig. Giacomo Bazzarelli
Responsabile servizi informatici	Sig. Giacomo Bazzarelli
Responsabile Ufficio personale	Da individuare con decreto sindacale, ai sensi dell'art.2 del vigente Regolamento
Ufficio procedimenti disciplinari - presidente	Da individuare con decreto sindacale, ai sensi dell'art.2 del vigente Regolamento
Ufficio procedimenti disciplinari - componente	Da individuare con decreto sindacale, ai sensi dell'art.2 del vigente Regolamento
Ufficio procedimenti disciplinari - componente	Da individuare con decreto sindacale, ai sensi dell'art.2 del vigente Regolamento

Struttura organizzativa

Il personale in servizio al 1 gennaio 2024 è pari a 27 unità.

Dirigenti/P.O.

La tabella sotto riportata indica l'elenco dei Dirigenti/P.O.

Ruolo	Nominativo	Responsabilita' nella struttura organizzativa (area/settore)
Responsabile Posizione organizzativa	Giacomo Bazzarelli	1. Area Amministrativa
Responsabile Posizione organizzativa	Dott. Guglielmo Anania	2. Area economico finanziaria
Responsabile Posizione organizzativa	Dott. Emilio Caruso	3 Area Tributi
Responsabile Posizione	Arch. Rosa Francesca	4 -Area tecnico-manutentiva

organizzativa	Morelli	
Responsabile Posizione organizzativa	Arch. Rosa Francesca Morelli	5 Area Lavori Pubblici
Responsabile Posizione organizzativa	Dott. Emilio Caruso	6 - Area Polizia Municipale
Responsabile Posizione organizzativa	Dott.ssa Maria Concetta Zagordo	7 - Area Politiche Sociali

Dati comuni

Struttura organizzativa	SETTORI n. 7
Dipendenti (consistenza personale al 31 dicembre dell'anno precedente)	n. totale 27
	n. dirigenti
	n. P.O. 6

Tabella 1- Personale in servizio suddiviso per Area:

Area	N. DIPENDENTI	
	2022	2023
Area degli Operatori	0	0
Area degli Operatori esperti	7	7
Area degli Istruttori	19	15
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	3	5

Di seguito vengono forniti ulteriori elementi quali-quantitativi sulle risorse umane.

Tabella 2- Caratteristiche personale in servizio al 31.12.2023 e indicatori

	2021	2022	2023
Età media del personale	55	55	50
Spese del personale	1306309,13	1269327,08	
Tasso di assenza	20	20	25

Ore di formazione media annuale del personale	0	0	10
Costi di formazione/spese del personale	0	0	
Numero personale donna			

Con Decreto sindacale n. 08 del 15/03/2023 sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa riguardanti gli n. 7 settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente in base agli atti di macro-organizzazione adottati dalla Giunta comunale con la deliberazione n. 32 del 28/02/2023. Con successivo Decreto Sindacale n. 10 del 06/04/2023 è stato nominato il Vice Segretario Comunale nella persona della Dott.ssa Maria Concetta Zagordo.

Processo di elaborazione del piano

L'elaborazione del presente documento è l'esito di un processo che ha visto il pieno coinvolgimento del Segretario Generale e dei Responsabili dei Settori dell'Ente.

Sulla base di tali priorità, sono stati individuati gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativo-gestionali dei singoli settori nonché gli obiettivi individuali del Segretario generale e dei responsabili di settore.

L'elaborazione degli obiettivi Operativi ha seguito le seguenti regole metodologiche:

- **Analisi del contesto e della situazione iniziale.** Al fine di stabilire il rispetto delle previsioni dell'art. 5 del D.lgs. 150/2009, ciascun obiettivo operativo contiene una sintetica analisi del contesto che aiuta a comprendere l'area di operatività del miglioramento che si intende perseguire, la misurabilità e, laddove possibile, i dati di partenza.
- **Individuazione degli indicatori, dei target e della fonte di rilevazione.**

In base a quanto previsto dalla disciplina interna, il Piano della performance comprende:

- A. Gli obiettivi strategici, che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono correlati alle priorità politiche dell'amministrazione;
- B. Gli obiettivi operativi, a valenza annuale, assegnati alle singole unità organizzative in cui si articola l'Ente;
- C. Gli obiettivi individuali del segretario comunale e dei responsabili delle strutture apicali.

I predetti obiettivi, nonché degli indicatori e relativi valori iniziali e target, sono stati definiti sulla base del programma di mandato dell'amministrazione e di quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione 2019-2021. Inoltre, l'individuazione degli stessi è stato frutto di un processo collaborativo con le singole unità organizzative, ciascuno per la propria area di competenza.

Albero delle 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 (CIVIT)**, 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 Servizi cui sono demandati dalla Giunta finalità da conseguire attraverso un dato numero di obiettivi gestionali. Ciascuna area strategica, dal punto di vista gestionale, può comprendere più Servizi, che hanno anche funzione di Centri di responsabilità.

Per il Comune di Amantea l'impianto dell'Albero della performance (sintetizzato nella tabella successiva), fa riferimento alle diverse **Arete Tematiche** di competenza dell'Ente, trattandosi in particolare di:

AREA	AREA	AREA	AREA	AREA	AREA POLIZIA	AREA
AMMINISTRATIV A	ECONOMIC O FINANZIARI A	TRIBUTI	TECNICO MANUTENTIV A	LAVORI PUBBLI CI	LOCALE	POLITICHE SOCIALI
-Affari generali supporto Segretario Generale -Servizi demografici -notifiche albo protocollo -Anagrafe, elettorale, leva, stato civile	-Economato -Fiscalità passiva -Gestione certificazion e dei crediti -Risorse umane trattamento economico	-Attività produttiv e SUAP, -Fiere e mercati -Tributi -Turismo, cultura e spettacoli	Manutenzion e -Urbanistica -Edilizia privata -Protezione civile -Sportello unico edilizia SUE -Demanio -Ambente e territorio	-Lavori pubblici	-Polizia amministrativ a, stradale, giudiziaria -Randagismo -Segnaletica stradale	-Risorse umane trattament o giuridico -Istruzione -Servizi educativi per le politiche educative -Ufficio di Piano AT3

Performance organizzativa e individuale

Performance generale di Ente

La performance generale di Ente per l'anno 2024 viene calcolata attraverso la media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori di impatto (art. 8, lettera a, del *Regolamento comunale* - Deliberazione Giunta Comunale n. 60 del 10.05.2019), e sarà espressa in una scala di valori tra 0 e 100.

La performance generale di Ente incide sulla valutazione complessiva dei titolari di posizione organizzativa nella misura del 10%, e del Segretario Comunale nella misura del 40% se quest'ultimo detiene incarichi di responsabilità di specifiche unità organizzative, ovvero nella misura del 10% se è senza incarichi, come previsto dal Regolamento comunale.

La performance generale di Ente per l'anno 2024 incide sulla valutazione individuale del personale secondo la seguente pesatura:

FATTORE DI VALUTAZIONE	Segretario comunale	Segretario comunale (con interim di settore)	Titolari di posizione organizzativa
5 - Performance generale dell'Ente	40%	10%	10%

Performance organizzativa

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati ad un'unità organizzativa, conseguito attraverso l'azione delle medesime strutture. Gli obiettivi vengono individuati nell'ambito della missione istituzionale dell'ente e delle linee programmatiche di mandato, per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa si effettua attraverso obiettivi operativi misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati, secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 2.

L'indicatore di performance di settore si ottiene dalla media ponderata degli indicatori sintetici degli obiettivi operativi. Per gli elementi di dettaglio di ciascun obiettivo operativo si rinvia al paragrafo 5.2 del presente Piano.

Performance Individuale

Il sistema di valutazione della Performance individuale previsto dal Regolamento comunale prospetta un sistema misto in cui sono oggetto di valutazione, oltre ai risultati di performance organizzativa, anche il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, le competenze professionali e i comportamenti organizzativi richiesti per lo svolgimento delle funzioni assegnate e la capacità di differenziazione dei giudizi (art. 9, comma 1, lettera d) D.lgs 150/2009).

Figura 1 – Schema Valutativo

La performance organizzativa, come previsto dal *Regolamento comunale*, incide sulla valutazione individuale del personale con peso differente, in base al ruolo e alla categoria di inquadramento.

La performance generale dell'Ente (cui concorrono tutti gli obiettivi strategici di performance) incide in maniera differenziata sulla valutazione del Segretario Comunale, dei Titolari di posizione organizzativa e del personale.

La valutazione dei comportamenti organizzativi (fattore valutativo 4) non attiene a risultati ottenuti e misurabili in termini numerici ma avviene attraverso l'esame di un insieme di elementi valutativi come esplicitato dal *Regolamento comunale* nelle sezioni "*Declaratorie competenze e comportamenti professionali e organizzativi*" e "*Valutazione Competenze Comportamenti Professionali e Organizzativi*".

Con riferimento al fattore valutativo "*Capacità di differenziazione delle valutazioni*" le modalità di calcolo sono definite come segue:

-l'applicazione del punteggio deve essere effettuata a posteriori, dopo che i singoli responsabili di vertice abbiano effettuato le valutazioni di competenza, confrontando l'esito del calcolo delle capacità di differenziazione dei dirigenti di ciascun settore;

-l'esito del calcolo di cui al punto precedente darà luogo ad una graduatoria delle capacità di differenziazione nell'ambito di ciascun settore;

-al responsabile di vertice con la capacità di differenziazione più elevata verrà assegnato il punteggio massimo;

-al dirigente con la capacità di differenziazione più bassa verrà assegnato il punteggio minimo;

-agli altri dirigenti verrà assegnato un punteggio proporzionato in base ad una scala proporzionale tra il punteggio minimo e il punteggio massimo;

-la graduatoria verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione in base agli esiti del calcolo della capacità di differenziazione effettuata sulla base delle valutazioni di competenza di ciascun responsabile di vertice.

Per la misurazione della capacità di differenziazione dei giudizi, come indicato dalla delibera CIVIT/Anac n. 114/2010, sarà utilizzato lo Scarto Quadratico rispetto alla media dei giudizi di tutti i collaboratori valutati nel periodo di riferimento, nello specifico lo scarto quadratico medio relativizzato (σ). Si tratta di un indice di variabilità statistica basato sullo scarto rispetto al valore medio delle valutazioni effettuate da ciascun dirigente con riferimento alla performance del personale assegnato. Al fine di ottenere un range di variazione dei punteggi tra 0 e 100, lo Scarto Quadratico medio viene relativizzato rapportandolo al suo valore massimo, inoltre viene corretto in funzione del numero dei collaboratori valutati.

La capacità di differenziazione delle valutazioni non si applica nel caso in cui il responsabile di settore abbia un numero di dipendenti assegnati inferiore a 2; in questo caso il peso delle competenze professionali e manageriali e dei comportamenti organizzativi si amplierà in misura proporzionale.

Performance organizzativa e correlazione con il PTPC

Ai sensi dell'art. 9, comma 4 del Regolamento, la performance organizzativa tiene conto anche delle misure di prevenzione della corruzione previste dal corrispondente Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e delle misure finalizzate a migliorare il livello di trasparenza previste dal medesimo Piano.

La percentuale di incidenza di queste misure, che confluiscono in un unico obiettivo operativo, è determinata annualmente dal Piano della performance. In assenza di specifiche indicazioni è pari al 20% rispetto all'incidenza della performance organizzativa.

A fine anno il RPC fornirà un quadro riepilogativo, per ciascun settore, dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione riconducibili a ciascuna unità organizzativa; tale prospetto riepilogativo verrà incluso nella Relazione sulla performance.

Collegamento con la programmazione finanziaria e di bilancio

Le modifiche introdotte dal D.lgs. 74/2017 hanno significativamente rafforzato il legame tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio. L'ente è ben consapevole che questo legame deve essere migliorato e che il Piano della performance 2024 rientra nel percorso di una graduale integrazione.

Obiettivi del Piano della performance

Obiettivi Strategici

Obiettivo strategico	Impatto/Risultato	Motivazione	Settori coinvolti
1. Presidiare l'autonomia finanziaria dell'ente attraverso una gestione efficiente dei sistemi di programmazione e rendicontazione, il rispetto dei vincoli di finanza pubblica quale strumento manageriale per lo sviluppo della collettività, il miglioramento della gestione delle entrate e dell'attività di riscossione, nonché una più efficace gestione del contenzioso giudiziario.	1.2.1 Rispetto dei tempi di pagamento	L'autonomia finanziaria costituisce una priorità strategica dell'ente. Governare i processi finanziari nel rispetto delle previsioni normative significa tenere sotto controllo le procedure di normalizzazione del ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio. Allo stesso modo, l'implementazione delle attività di riscossione orientata a garantire maggior gettito tributario e di riduzione del contenzioso incidono sulla salute finanziaria dell'ente e, quindi, sulla sua solidità e sulla reputazione dell'ente.	Settori 2, 3 e 6 Segretario Generale
	1.2.2 Rispetto della tempistica di legge nell'adozione del bilancio		
	1.2.3 Rispetto della tempistica di legge nell'adozione del DUP		
	1.3.1 Incremento riscossione Tari e IMU		
	1.3.2 Incremento riscossione del Canone unico patrimoniale di spazi ed aree pubbliche		
	1.T.1 Incremento riscossione sosta veicolare		
	1.S.4 Ottimizzare il Servizio affari legali per ridurre il contenzioso		
2. Migliorare i processi fondamentali attraverso un rafforzamento dell'efficienza dei servizi al cittadino, interventi di digitalizzazione, politiche di manutenzione e sviluppo delle infrastrutture urbane e l'utilizzo dei fondi PNRR.	2.1.1 Realizzazione target di spesa dei progetti PNRR in materia di digitalizzazione	L'implementazione di politiche che incidono sull'efficienza dei servizi, sulla crescita digitale, nonché sul potenziamento delle infrastrutture urbane è fondamentale per l'ente che intende avviare un processo di miglioramento della qualità dei servizi offerti e puntare alla costruzione di un'immagine positiva e rispondente alle esigenze della comunità.	Settori 1, 4 e 5
	2.4.1 Completare affidamento servizio manutenzione di: impianti elettrici, verde pubblico, idrico fognario		
	2.4.2 Completare affidamento servizio gestione e manutenzione depurazione		
	2.5.1 Affidamento e gestioni Fondi progettazione (Agenzia per la Coesione)		
	2.5.2 Miglioramento dell'istruttoria pratiche SUE e demanio		
3. Riportare in una condizione di normale funzionamento i processi afferenti alla	3.6.2 Riduzione delle occupazioni non autorizzate di suolo pubblico	La buona salute organizzativa dell'ente è un aspetto di fondamentale importanza al fine di migliorare la reputazione	Settori 6 e 7

Obiettivo strategico	Impatto/Risultato	Motivazione	Settori coinvolti
gestione delle risorse umane, potenziando il sistema integrato di prevenzione della corruzione e di trasparenza e garantendo adeguati livelli di controllo.	3.6.3 Incremento verifiche per violazione delle norme del codice della strada	dell'ente verso l'esterno, contemporaneamente ad un adeguato livello di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, fondamentale per garantire un'amministrazione trasparente, etica ed efficiente.	
	3.6.4 Aumentare il controllo e repressione abusi edilizi		
	3.7.1 Completamento assunzioni del personale autorizzate da Cosfel		
	3.S.1 Incrementare il controllo interno relativamente agli atti predisposti nell'annualità 2023		
	3.S.2 Completare le procedure relative alla ripartizione delle risorse della Contrattazione decentrata.		
	3.S.3 Completare il ciclo delle performance per il periodo 2020/2023		

Obiettivi Operativi per centri di responsabilità

Settore 1 – Affari Generali

Obiettivi operativi – Settore 1						
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione scelta indicatori	Fonte rilevazione
1	1 Realizzazione target di spesa dei progetti PNRR in materia di digitalizzazione	spesa realizzata/spesa programmata (%)			L'amministrazione ha colto le possibilità offerte dal PNRR al fine di migliorare i servizi in digitale offerti al cittadino. Nel 2024 intende realizzare i target di spesa previsti dai Progetti.	Target Progetti PNRR
2	Controlli della posta elettronica periodici				Il presidio di periodici controlli della posta elettronica e delle notifiche degli atti permette di tenere sotto controllo la gestione del contenzioso, al fine di consentire una corretta costituzione in giudizio per una difesa concreta dell'ente.	
3	Implementazione della Trasparenza				Aumentare la pubblicazione degli atti in trasparenza al fine di ridurre le criticità riscontrate nell'anno precedente	Pubblicazione degli atti secondo la griglia 2024

Settore 2 – Finanziario

Obiettivi operativi – Settore 2						
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione scelta indicatori	F o n t e r i l e v a z i o n e
1	1.2.1 Rispetto dei tempi di pagamento	Percentuale fatture pagate nei termini/n. totale delle fatture Tempo medio di pagamento delle fatture		> 10% rispetto 2023 Entro 30 gg (<10% rispetto 2023)	Tutte le pubbliche amministrazioni sono tenute a pagare le proprie fatture entro 30 giorni dalla data del loro ricevimento. Il rispetto di queste scadenze è un fattore di cruciale importanza per il buon funzionamento dell'economia nazionale e rientra nel rispetto delle direttive europee in materia di pagamenti dei debiti commerciali, su cui la Commissione Europea effettua un puntuale e rigoroso controllo. Il primo indicatore esprime la percentuale delle fatture pagate nei termini di scadenza. Il secondo indicatore misura il periodo temporale mediamente intercorrente fra la data di emissione della fattura e la data del relativo pagamento.	
1	1.2.2 Rispetto della tempistica di legge nell'adozione del bilancio, tenuto conto di eventuali proroghe	Approvazione in C.C. del bilancio di previsione		Entro 31.04.2024	Il rispetto delle tempistiche nella approvazione del bilancio è un'importante condizione abilitante per poter alimentare le politiche di	

Obiettivi operativi – Settore 2							
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione scelta indicatori	F o n t e r i l e v a z i o n e	
	concordate rispetto all'esercizio finanziario di riferimento	2024				sviluppo del territorio e deve essere inteso quale strumento manageriale per lo sviluppo della collettività nonché di buona gestione delle risorse comunali.	
		Predisposizione atti propedeutici al bilancio 2025		Entro 30.10.2024			
		Approvazione in C.C. Bilancio 2025/2027		Entro 31.12.2024			
1	1.2.3 Rispetto della tempistica di legge nell'adozione del DUP, tenuto conto di eventuali proroghe concordate rispetto all'esercizio finanziario di riferimento				Il rispetto delle tempistiche nella predisposizione del DUP è un'ulteriore importante condizione abilitante per poter alimentare le politiche di sviluppo del territorio ed è indice di buona gestione delle risorse comunali.		
		Predisposizione del Dup 2025 e presentazione al C.C.		Entro 30.07.2024			
		Nota di aggiornamento al Dup 2025		Entro 30.10.2024			

Settore 3 – SUAP Tributi

Obiettivi operativi – Settore 3						
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione scelta indicatori	Fonte rilevazione
1	1.3.1 Incremento riscossione Tari e IMU	N. avvisi Tari e IMU riscossi/N. accertamenti Tari e IMU		>10% rispetto 2023	Incrementare la riscossione della TARI e dell'IMU richiede strategie efficaci che coinvolgano diversi aspetti, inclusi la semplificazione dei processi, la prevenzione dell'evasione fiscale, l'educazione dei contribuenti e l'uso di tecnologie avanzate. Il miglioramento del rapporto tra il volume riscosso e quello accertato è un indice di efficienza amministrativa.	Bilancio
1	1.3.2 Incremento riscossione del Canone unico patrimoniale di spazi ed aree pubbliche	Volume riscosso/Volume accertato		+ 10% (rispetto al 2023)	L'azione di riscossione dell'ente si implementa attraverso l'aumento degli accertamenti finalizzati ad individuare nuovi soggetti passivi del canone.	Bilancio
1	1.3.1 Incremento riscossione sosta veicolare	Volume riscossioni/Volume accertamenti		+ 20% (rispetto al 2023)	L'obiettivo è trasversale e coinvolge anche il settore 6 – Polizia Locale. Al controllo ispettivo, che da origine alle multe, deve seguire un'attività di riscossione delle stesse da parte del settore Tributi, affinché si	Bilancio

Settore 4 – Urbanistica/manutentivo

Obiettivi operativi – Settore 4						
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione scelta indicatori	Fonte rilevazione
2	2.4.1 Completare affidamento servizio manutenzione di: - impianti elettrici - idrico fognario	Affidamento lavori	N.D.	Entro 31.12.2024	Il completamento dei processi di affidamento dei servizi incide sull'efficienza dell'ente, sul livello di qualità dei servizi offerti.	Delibere
2	2.4.2 Completare affidamento servizio gestione e manutenzione depurazione	Affidamento lavori	N.D.	Entro 31.12.2024	Completare l'affidamento del servizio di gestione e manutenzione di un impianto di depurazione è un passo cruciale per garantire che il sistema funzioni in modo efficiente e rispetti gli standard di qualità dell'acqua e dell'ambiente. Questo ha importanti ripercussioni in termini di risparmio di risorse e efficienza operativa, nonché sicurezza per i cittadini.	Delibere

Settore 5 – Lavori Pubblici/CUC

Obiettivi operativi – Settore 5						
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione scelta indicatori	Fonte rilevazione
2	2.5.1 Affidamento e gestioni Fondi progettazione (Agenzia per la Coesione)	Approvazione progetti esecutivi		Entro 30 aprile 2024		
2	2.5.2 Miglioramento dell'istruttoria pratiche SUE e demanio: Riduzione della tempistica di completamento pratiche e del numero delle pratiche arretrate	Tempo medio di completamento pratiche		< 2023		
		N. pratiche arretrate		-30% rispetto al 2023		

Settore 6 – Polizia Locale

Obiettivi operativi – Settore 6						
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione scelta indicatori	Fonte rilevazione
1	1.1 Incremento riscossione sosta veicolare	N. controlli sul territorio		> 2023	L'obiettivo è trasversale e coinvolge anche il settore 3 – Tributi. Aumentare i controlli e le ispezioni attraverso la presenza di personale dedicato al controllo della sosta, sia agenti di polizia locale che di personale dedicato alla sorveglianza delle strade, può contribuire a garantire il rispetto delle norme.	
2	2.1 Riduzione delle occupazioni non autorizzate di suolo pubblico	Verifiche sul territorio Mq di suolo pubblico utilizzati / mq della concessione		> 2023 =	Incrementare la presenza e le attività di controllo da parte delle autorità, utilizzando personale dedicato al monitoraggio costante delle aree pubbliche, è utile ad individuare e risolvere rapidamente le occupazioni non autorizzate.	
3	3.3 Incremento verifiche per violazione delle norme del codice della strada	N. accertamenti		> 2023	Garantire un controllo attivo delle strade, attraverso una più intensa presenza di pattuglie di vigili urbani, può contribuire a dissuadere comportamenti scorretti e consentire la risposta	

Settore 7 – Servizi alla Persona

Obiettivi operativi – Settore 7						
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione scelta indicatori	Fonte rilevazione
1	1.1 Completamento assunzioni del personale autorizzate da Cosfel	Completamento pratica	N.D.	Entro 30.06.2024		Delibere determine contratti di assunzione
2	2.2 Implementazione delle regolarizzazione posizioni assicurative Passweb	Completare il 50% delle istruttorie pratiche su piattaforma passweb	10	Maggiori del 2023		Piattaforma passweb
3	3.3 Affidamento del servizio di trasporto scolastico e refezione scolastica	Completamento delle procedure di gara	0	2		
	3.7.4 Digitalizzazione dei servizi scolastici	Completare ed implementare accesso ai servizi scolastici mediante l'attivazione dei servizi digitali	50	Maggiori del 2023		Istanze digitale per l'accesso al servizio da parte degli utenti

Segretario Generale – Servizio Affari legali (ad interim)

Obiettivi operativi – Segretario generale						
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione scelta indicatori	Fonte rilevazione
1	1.1 Realizzazione del controllo interno relativamente agli atti predisposti nell'annualità 2023	Tasso di conformità degli atti (N. atti conformi /N. totale atti) x 100		> 2023	Garantire che gli atti predisposti rispettino le normative è indice di efficienza amministrativa e restituisce un valore del buon andamento dell'ente, evidenziando le	

Obiettivi operativi – Segretario generale						
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione scelta indicatori	Fonte rilevazione
					aree di miglioramento e di intervento, in caso di anomalie. Attraverso il controllo interno, il segretario sovrintende e coordina i responsabili di area al fine di evitare disservizi.	
2	2.2 Completare le procedure relative alla ripartizione delle risorse della Contrattazione decentrata.	Completamento procedure di ripartizione delle risorse		ON		
3	3.3 Ottimizzare il Servizio affari legali per ridurre il contenzioso	Ricostruzione e creazione dell'archivio delle cause pendenti	N.D.	ON	L'obiettivo richiede un necessario coordinamento con lo studio legale a cui in precedenza è stato affidato il servizio di tutela legale.	

Obiettivi individuali

Segretario generale e responsabili di settore

Obiettivi individuali anno 2024				
Cognome e Nome	Incarico		Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target>>
Dott.ssa Mariagrazia Crapella	Segretario Generale		Trasparenza: aumentare la pubblicazione degli atti in trasparenza	N. criticità superate / N. criticità riscontrate rispetto all'anno precedente (griglia Anac) Target: > 2023 Pubblicazione degli atti secondo la griglia 2024 entro il 30.06.2024
			Supporto alla Giunta e al Consiglio Comunale	Migliorare il processo di pianificazione strategica collaborando con la Giunta e il Consiglio nella definizione degli obiettivi a lungo termine e delle priorità, affrontando questioni di interesse comune e supportando le esigenze amministrative del personale.
	Favorire l'attivazione e di percorsi formativi per i dipendenti dell'ente	Incrementare la partecipazione ad eventi formativi dei dipendenti dell'ente nella misura del 20% rispetto all'anno precedente		
Sig. Giacomo Bazzarelli	Responsabile settore 1 Affari Generali		Attuazione delle misure d	Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2024 dal piano di prevenzione della

Obiettivi individuali anno 2024			
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target>>
		<i>prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza</i>	<i>corruzione e riconducibili alla responsabilità del settore</i>
		<i>Incrementare la partecipazione ad eventi formativi/informativi riconducibili ai processi presidiati dal settore di competenza</i>	<i>Incrementare la partecipazione ad eventi formativi propria e dei propri collaboratori nella misura del 50% rispetto all'anno precedente</i>
<i>Dott. Guglielmo Anania</i>	<i>Responsabile settore 2 Finanziario</i>	<i>Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza</i>	<i>Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2024 dal piano di prevenzione della corruzione e riconducibili alla responsabilità del settore</i>
		<i>Incrementare la partecipazione ad eventi formativi/informativi riconducibili ai processi presidiati dal settore di competenza</i>	<i>Incrementare la partecipazione ad eventi formativi propria e dei propri collaboratori nella misura del 50% rispetto all'anno precedente</i>

Obiettivi individuali anno 2024			
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target>>
		<i>formativi/informativi riconducibili ai processi presidiati dal settore di competenza</i>	
<i>Dott. Emilio Caruso</i>	<i>Responsabile settore 3 SUAP/Tributi</i>	<i>Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza</i>	<i>Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2024 dal piano di prevenzione della corruzione e riconducibili alla responsabilità del settore</i>
		<i>Incrementare la partecipazione ad eventi formativi/informativi riconducibili ai processi presidiati dal settore di competenza</i>	<i>Incrementare la partecipazione ad eventi formativi propria e dei propri collaboratori nella misura del 50% rispetto all'anno precedente</i>
<i>Arch. Rosa Francesca Morelli</i>	<i>Responsabile settore 4 Urbanistica/manutentivo</i>	<i>Attuazione delle misure di prevenzione</i>	<i>Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2024 dal piano di prevenzione della corruzione e riconducibili alla responsabilità del</i>

Obiettivi individuali anno 2024			
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target>>
		della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza	settore
		Incrementare la partecipazione ad eventi formativi/informativi riconducibili ai processi presidiati dal settore di competenza	Incrementare la partecipazione ad eventi formativi propria e dei propri collaboratori nella misura del 50% rispetto all'anno precedente
Arch. Rosa Francesca Morelli	Responsabile settore 5 LL.PP/ CUC	Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza	Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2024 dal piano di prevenzione della corruzione e riconducibili alla responsabilità del settore
		Incrementare la partecipazione ad eventi formativi/infor	Incrementare la partecipazione ad eventi formativi propria e dei propri collaboratori nella misura del 50% rispetto all'anno precedente

Obiettivi individuali anno 2024			
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target>>
		<i>mativi riconducibili ai processi presidiati dal settore di competenza</i>	
<i>Dott. Emilio Caruso</i>	<i>Responsabile settore 6 Polizia Locale</i>	<i>Attuazione delle misure d prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza</i>	<i>Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2024 dal piano di prevenzione della corruzione e riconducibili alla responsabilità del settore</i>
		<i>Incrementare la partecipazione ad eventi formativi/informativi riconducibili ai processi presidiati dal settore di competenza</i>	<i>Incrementare la partecipazione ad eventi formativi propria e dei propri collaboratori nella misura del 50% rispetto all'anno precedente</i>
<i>Dott.ssa Maria Concetta Zagordo</i>	<i>Responsabile settore 7 Servizi alla Persona</i>	<i>Attuazione delle misure d prevenzione della corruzione</i>	<i>Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2024 dal piano di prevenzione della corruzione e riconducibili alla responsabilità del settore</i>

Obiettivi individuali anno 2024			
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target>>
		<i>ricongducibili alla responsabilità del settore di competenza</i>	
		<i>Incrementare la partecipazione ad eventi formativi/informativi riconducibili ai processi presidiati dal settore di competenza</i>	<i>Incrementare la partecipazione ad eventi formativi propria e dei propri collaboratori nella misura del 50% rispetto all'anno precedente</i>

Monitoraggio infra-annuale

La ritardata approvazione del Piano della *performance* per le ragioni espote in premessa ed in considerazione dell'avvio di percorso che vede l'Ente affrontare con determinazione ogni aspetto legato all'implementazione di un sistema valutativo in linea con le disposizioni di principio del d.lgs. 150/2009 non consente di programmare un monitoraggio infra-annuale degli obiettivi.

L'amministrazione è consapevole del fatto che il monitoraggio intermedio costituisce una condizione per poter procedere ad eventuali rimodulazioni e che queste ultime possono esservi nella misura in cui vi siano eventi oggettivi e imprevedibili intervenuti successivamente all'approvazione del piano che impediscano o rallentino il raggiungimento degli obiettivi.

Si ritiene di non procedere per quest'anno ad una verifica infra-annuale degli obiettivi che sfoci in un rapporto formalizzato; eventuali elementi che possano in qualche modo incidere sul raggiungimento degli obiettivi verranno opportunamente sviluppati e rappresentati nella Relazione sulla performance che rappresenta il documento nel quale rappresentare le ragioni degli scostamenti dei risultati rispetto ai target.