

CITTA' DI AMANTEA
(PROVINCIA DI COSENZA)

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA
ADOTTATA CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE
(Nominata con DPR del 17/02/2020)

N. 48 del 27.05.2022

OGGETTO: Approvazione stralcio Piano Performance 2022 - Sezione del Piano esecutivo di gestione (art. 10 del D.lgs. n. 150/2009).

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **ventisette** del mese di **maggio**, alle ore 13:00, si è riunita nella sede comunale la Commissione Straordinaria, nominata con D.P.R. Del 26/02/2020 ai sensi dell'art. 143 del D.lgs. n. 267/2000, con l'intervento dei Sig.ri:

Nome	Presente	Assente
Dott.ssa Antonia Maria Grazia SURACE Vice Prefetto	X	
Dott. Vito TURCO Vice Prefetto	X	
Dott. Berardino NUOVO Funzionario Economico Finanziario	X	

Assiste il Segretario Comunale Dott. Antonio Grutteria

Il Segretario Generale

Premesso che con deliberazione della Commissione straordinaria, con i poteri della Giunta Comunale, n. 35 in data 06/05/2022, è stato approvato il DUP per il periodo 2021/2023 da presentare al Consiglio Comunale;

Premesso altresì che con deliberazione della Commissione straordinaria, con i poteri della Giunta Comunale n. 46, in data 18/05/2022, è stato approvato lo schema di bilancio di previsione finanziario 2021/2023, redatto secondo gli schemi del D.lgs. n. 118/2011;

Richiamati l'art. 107 del D.lgs. 18/08/2000, n. 267 e l'art. 4 del D.lgs. 30/03/2001, n. 165, i quali, in attuazione del principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro, prevedono che:

- gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ovvero definiscono gli obiettivi e i programmi da attuare, adottano gli atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti;
- ai dirigenti spettano i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo. Ad essi è attribuita la responsabilità esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati in relazione agli obiettivi dell'ente;

Considerato che la macrostruttura dell'ente risulta così suddivisa:

SETTORE I: AMMINISTRATIVO;
SETTORE II: ECONOMICO - FINANZIARIO;
SETTORE III: TRIBUTI – ATTIVITA' PRODUTTIVE;
SETTORE IV: TECNICO;
SETTORE V: POLIZIA MUNICIPALE.

Richiamato altresì l'art. 109, comma 2, del D.lgs. n. 267/2000, il quale prevede che, negli enti privi di dirigenza, le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, possono essere attribuite dal Sindaco ai responsabili degli uffici o dei servizi;

Visti i provvedimenti della Commissione straordinaria con cui sono stati conferiti i seguenti incarichi di posizione organizzativa:

POSIZIONE ORGANIZZATIVA	NOMINATIVO
SETTORE I: AMMINISTRATIVO	Dott. Antonio Grutteria
SETTORE II: ECONOMICO - FINANZIARIO	Dott. Gaetano Vigliatore
SETTORE III: TRIBUTI – ATTIVITA' PRODUTTIVE	Dott. Emilio Caruso
SETTORE IV: TECNICO	Ing. Francesco Stellato
SETTORE V: POLIZIA MUNICIPALE	Dott. Gaetano Vigliatore

Visto l'articolo 169 del D.lgs. n. 267/2000, come da ultimo modificato dal decreto legislativo n. 126/2014, il quale prevede che:

Art. 169. *Piano esecutivo di gestione.*

1. *La giunta delibera il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, in termini di competenza. Con riferimento al primo esercizio il PEG è redatto anche in termini di cassa. Il PEG è riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.*

2. *Nel PEG le entrate sono articolate in titoli, tipologie, categorie, capitoli, ed eventualmente in articoli, secondo il rispettivo oggetto. Le spese sono articolate in missioni, programmi, titoli, macroaggregati, capitoli ed eventualmente in articoli. I capitoli costituiscono le unità elementari ai fini della gestione e della rendicontazione, e sono raccordati al quarto livello del piano dei conti finanziario di cui all'articolo 157.*

3. *L'applicazione dei commi 1 e 2 del presente articolo è facoltativa per gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, fermo restando l'obbligo di rilevare unitariamente i fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti di cui all'articolo 157, comma 1-bis.*

3-bis. *Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*

Visto altresì l'articolo 10, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009, il quale prevede:

Art. 10. *Piano della performance e Relazione sulla performance*

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

a) entro il 31 gennaio (o comunque entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione) il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Richiamato, in materia, il vigente Regolamento comunale di contabilità;

Richiamato il Regolamento del sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 10/05/2019;

Visto il decreto legislativo 23 giugno 2011 n. 118, emanato in attuazione degli art. 1 e 2 della legge 5 maggio 2009 n. 42 e recante "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi" e successive modificazioni ed integrazioni;

Ricordato che dal 2016, a seguito del pieno avvio della riforma dell'ordinamento contabile, assume funzione autorizzatoria il bilancio approvato ai sensi del D.lgs. n. 118/2011;

Richiamato altresì il principio contabile della programmazione all. 4/1 al D.lgs. n. 118/2011, punto 10, il quale definisce le finalità, la struttura, i contenuti e i tempi di approvazione del Piano esecutivo di gestione, secondo il quale il PEG deve assicurare il collegamento con:

- *“la struttura organizzativa dell'ente, tramite l'individuazione dei responsabili della realizzazione degli obiettivi di gestione;*
- *gli obiettivi di gestione, attraverso la definizione degli stessi e degli indicatori per il monitoraggio del loro raggiungimento;*
- *le entrate e le uscite del bilancio attraverso l'articolazione delle stesse al quarto livello del piano finanziario;*
- *le dotazioni di risorse umane e strumentali, mediante l'assegnazione del personale e delle risorse strumentali”;*

Dato atto che, a seguito del processo di definizione degli obiettivi da assegnare alle posizioni organizzative, è stato predisposto il Piano esecutivo di gestione per il periodo 2021/2023;

Ritenuto di provvedere all'approvazione del Piano della performance, allegato alla presente delibera quale sua parte integrante e sostanziale, con l'assegnazione ai responsabili di servizio degli obiettivi per il conseguimento degli stessi;

Visto il D.lgs. n. 267/2000;

Visto il D.lgs. n. 118/2011;

Visto il D.lgs. n. 165/2001;

Visto il D.lgs. n. 150/2009;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il vigente Regolamento comunale di contabilità;

Visto il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi

Propone

1. **Di approvare** l'allegato stralcio del Piano Performance 2022 - Sezione del Piano esecutivo di gestione, ai sensi dell'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009, quale parte integrante e sostanziale al presente provvedimento;
2. **Di sottoporre** i responsabili di settore a valutazione dell'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione condotta, in relazione ai risultati conseguiti sulla base degli obiettivi assegnati;
3. **Di trasmettere** il presente provvedimento ai titolari di Posizione organizzativa e all'Organismo indipendente di valutazione/Nucleo di valutazione;
4. **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000.

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

Vista la suesposta proposta di deliberazione;

Ritenuta la medesima meritevole di approvazione;

Visti i pareri, espressi ai sensi dell'articolo 49, comma 1 del D.lgs. 267/2000, di regolarità tecnica e contabile;

Con voti unanimi resi nelle forme di legge

DELIBERA

Di approvare l'allegato stralcio del Piano Performance 2022 - Sezione del Piano esecutivo di gestione, ai sensi dell'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009, quale parte integrante e sostanziale al presente provvedimento;

Di sottoporre i responsabili di settore a valutazione dell'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione condotta, in relazione ai risultati conseguiti sulla base degli obiettivi assegnati;

Di trasmettere il presente provvedimento ai titolari di Posizione organizzativa e all'Organismo indipendente di valutazione/Nucleo di valutazione;

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000.

CITTÀ di AMANTEA
(Provincia di Cosenza)

*PROPOSTA di DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA
CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE*

OGGETTO: Approvazione stralcio Piano Performance 2022 - Sezione del Piano esecutivo di gestione (art. 10 del D.lgs. n. 150/2009).

PARERE di REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi degli artt. 49, comma 1, come modificato dall'art. 3 del D. LGS. 174/2012, e 147 bis, comma 1 del D.LGS. 267/2000 ESPRIME PARERE FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione.

Attesta, per l'effetto, con la sottoscrizione e con ogni conseguenza, la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa essendo stati correttamente valutati i presupposti di fatto e di diritto, il rispetto delle regole anticorruzione, il rispetto delle norme sulla privacy, che consentono all'organo deliberante di approvare il presente provvedimento.

Amantea, 27.05.2022

Il Responsabile del Settore I - Area Amministrativa
Segretario Generale
Dott. Antonio Grutteria

PARERE di REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi degli artt. 49, comma 1, come modificato dall'art. 3 del D. LGS. 174/2012, e 147 bis, comma 1 del D.LGS. 267/2000

Vista la proposta in oggetto attesta che:

- HA RIFLESSI DIRETTI sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente ed esprime parere FAVOREVOLE di regolarità contabile
- NON HA RIFLESSI DIRETTI o INDIRETTI sulla situazione economica finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.
- NON NECESSITA del visto di copertura finanziaria

Amantea, 27.05.2022

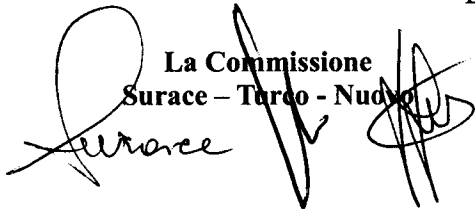
Il Responsabile del Settore II - Finanziario
Dott. Gaetano Vigliatore

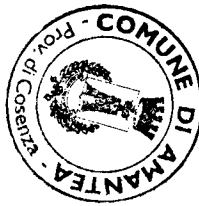
CITTÀ di AMANTEA
(Provincia di Cosenza)

*PROPOSTA di DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA
CONTI POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE*

OGGETTO: Approvazione stralcio Piano Performance 2022 - Sezione del Piano esecutivo di gestione (art. 10 del D.lgs. n. 150/2009).

Letto approvato e sottoscritto

La Commissione
Surace - Turco - Nuovo




Il Segretario Generale
Dott. Antonio Grutteria


ALBO PRETORIO

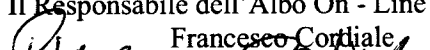
Il sottoscritto, responsabile del servizio delle pubblicazioni all'Albo Pretorio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna all'albo pretorio on-line n. _____ di questo Comune (Art. 32, Comma 1 della legge 18 giugno 2009, n. 69) per rimanervi per 15 giorni consecutivi (Art. 124, comma 1, del TU 18 agosto 2000 n. 267)

Amantea li, 30 MAG. 2022



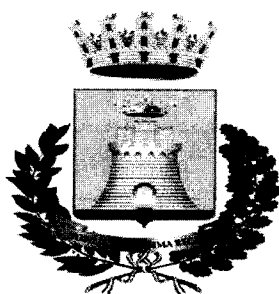
Il Responsabile dell'Albo On - Line
Francesco Cortiale


CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si attesta che la presente deliberazione diventerà esecutiva ai sensi:
del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 267 del 18/8/2000;
del 4° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 267 del 18/8/2000



Il Segretario Generale
Dott. Antonio Grutteria

Comune di Amantea
(Provincia di Cosenza)

Piano della performance 2022
(Sezione del Piano esecutivo di gestione)

Indice	
<u>1Premessa.....</u>	<u>3</u>
<u>2Sintesi delle informazioni di interesse.....</u>	<u>4</u>
<u>2.1Contesto interno.....</u>	<u>4</u>
<u>2.2Struttura organizzativa</u>	<u>4</u>
<u>2.3Contesto esterno</u>	<u>5</u>
<u>3Processo di elaborazione del piano</u>	<u>5</u>
<u>4Performance organizzativa e individuale.....</u>	<u>5</u>
<u>4.1Performance generale di Ente.....</u>	<u>5</u>
<u>4.2Performance organizzativa di Settore.....</u>	<u>6</u>
<u>4.3Performance Individuale.....</u>	<u>6</u>
<u>4.4Performance organizzativa e correlazione con il PTPC.....</u>	<u>7</u>
<u>4.5Collegamento con la programmazione finanziaria e di bilancio.....</u>	<u>8</u>
<u>5Obiettivi del Piano della performance.....</u>	<u>8</u>
<u>5.1Obiettivi Strategici.....</u>	<u>8</u>
<u>5.2Obiettivi Operativi per centri di responsabilità.....</u>	<u>9</u>
<u>5.2.1Settore 1 – Area Amministrativa.....</u>	<u>9</u>
<u>5.2.2Settore 2 – Area Economico-finanziaria.....</u>	<u>12</u>
<u>5.2.3Settore 3 – Area Tributi e Attività produttive.....</u>	<u>12</u>
<u>5.2.4Settore 4 – Area Tecnica.....</u>	<u>14</u>
<u>1.1.1Settore 5 – Area Polizia municipale.....</u>	<u>16</u>
<u>5.3Obiettivi individuali.....</u>	<u>17</u>
<u>5.3.1Segretario generale e responsabili di settore.....</u>	<u>17</u>
<u>6Monitoraggio infra-annuale.....</u>	<u>19</u>

1 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 (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 stralcio 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. 169, comma 3-bis, del D.lgs. 267/2000, stabilisce 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.”*.

Il Piano della performance 2022 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:

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

2 Sintesi delle informazioni di interesse

2.1 Contesto interno

Di seguito viene rappresentata la struttura organizzativa vigente.

2.2 Struttura organizzativa

Il personale in servizio al 1 gennaio 2022 è pari a 32 unità; la tabella 3 riporta la ripartizione del personale nelle categorie di inquadramento previste dal CCNL.

Tabella 3- Personale in servizio suddiviso per categoria:

Comune di Amantea– Piano della performance 2022

0 A
9 B
20 C
3 D

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

Tabella 4- Caratteristiche personale in servizio al 31.12.2021 e indicatori

Età media del personale	55
Spese del personale	1211689,52
Tasso di assenza	24,00%
Ore di formazione media annuale del personale	0

Con Decreto sindacale n. 4 del 01/04/2022 sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa riguardanti i 5 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. 84 del 15.11.2020.

L'affidamento degli incarichi di responsabilità di settore è stato effettuato sulla base del regolamento sul conferimento di tali incarichi approvato con deliberazione n. 7 del 29/01/2021; la pesatura delle posizioni è stata effettuata dal Nucleo di valutazione in data 24 gennaio 2021 come previsto dal medesimo regolamento.

L'assetto organizzativo è riportato sinteticamente nella seguente tabella.

Tabella 5 - Comune Amantea, Settori:

Settore	Funzioni attribuite	Responsabile
I	Area Amministrativa	Avv. Antonio Grutteria
II	Area Economico-finanziaria	Dott. Gaetano Vigliatore
III	Area Tributi e Attività produttive	Avv. Emilio Caruso
IV	Area Tecnica	Ing. Francesco Stellato
V	Area Polizia Municipale	Dott. Gaetano Vigliatore

2.3 Contesto esterno

Altitudine 50 m s.l.m.

Superficie 29,46 km²

Abitanti 13.770 (1-1-2022)

Densità 467,41 ab./km²

Frazioni Acquicella, Camoli, Campora

Comune di Amantea- Piano della performance 2022

San Giovanni, Cannavina, Coreca

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.

Il territorio amanteano è solcato da diversi fiumi o torrenti provenienti dalla Catena Costiera dell'entroterra: tutti sono a carattere torrentizio.

I corsi d'acqua sono dunque, partendo da nord in direzione sud spostandosi lungo la statale tirrenica:

- Fiume Catocastro, corso d'acqua originato da Monte Cocuzzo (1541 m s.l.m.) che scende per circa nove chilometri scavando una vallata attraverso il comune di Lago. Scorre parallelamente alla Strada Provinciale 278 Cosenza-Amantea.

- Torrente Santa Maria, corso d'acqua a carattere torrentizio che attraversando la parte bassa della città con la sua foce delimita il Lungomare.

- Torrente Calcato.

- Torrente Colongi, corso d'acqua che scorre delimitando il limite meridionale estremo dell'abitato di Amantea. Conosciuto per le sconcertanti imprese di Marylou Ianni, sulla cui vita sarà girato un film burlesco.

- Fiume Oliva, nasce sul monte Scudiero sulla Catena Costiera nei pressi di Potame. Sfocia, dopo 18 km, nel Mar Tirreno nella omonima frazione (Oliva) poco più a nord di Campora San Giovanni.

- Torrente Rubano.

- Torrente Torbido che delimita il confine tra la provincia di Cosenza e Catanzaro.

La più importante strada statale che attraversa il territorio amanteano per tutta la sua lunghezza è la strada statale 18 Tirrena Inferiore, principale arteria del basso Tirreno cosentino, valida alternativa lungo costa dell'autostrada A2 Napoli-Reggio Calabria. Il territorio comunale è, inoltre, attraversato trasversalmente dalla strada statale 278 che la collega a Cosenza attraversando gli abitati di Lago, Domanico e Carolei. Più a sud, in corrispondenza della frazione Oliva, è attraversato dalla strada statale 108 che passando da Aiello Calabro, conduce a Cosenza.

L'unica linea ferroviaria che attraversa il territorio amanteano è la Ferrovia Tirrenica Meridionale sulla quale sorge la stazione cittadina, rimodernata nel 2009. Una seconda stazione ferroviaria si trova a Campora San Giovanni.

Amantea è stata, fin dall'epoca bizantina, un importante scalo portuale sulla rotta navale tra Napoli e Reggio Calabria: anticamente le barche o i vascelli mercantili venivano ricoverati nella grande latomia al centro del Parco della Grotta: un'enorme grotta naturale all'epoca prossima al mare che era capace di ospitare molte imbarcazioni.

Presso la frazione di Campora San Giovanni è stato realizzato e aperto il Porto Turistico Città di Amantea, importante porto turistico che ospita i battelli per Stromboli e le Isole Eolie.

Il modello di sviluppo di Amantea, in linea con il modello della provincia di Cosenza, pur presentando segnali di vitalità, negli ultimi anni ha avuto difficoltà a crescere per "linee esterne", con una incidenza bassa di gruppi e reti di imprese e l'assenza di distretti industriali. Ciò ha determinato un modello di crescita, basato sugli interventi straordinari e sul mercato locale.

In particolare, l'organico risulta così distribuito:

Comune di Amantea- Piano della performance 2022

Industrie:	210	Addetti:	826	Percentuale sul totale:	27,12%
Servizi:	414	Addetti:	894	Percentuale sul totale:	29,35%
Amministrazione:	31	Addetti:	553	Percentuale sul totale:	18,15%
Altro:	250	Addetti:	773	Percentuale sul totale:	25,38%

A riguardo si evidenzia che il tessuto economico sviluppa la sua maggiore attività nel settore turistico alberghiero, commerciale e produttivo.

Il territorio di Amantea, come tutta la Provincia di Cosenza, è privo di distretto industriale. Per distretto industriale si intende un gruppo di imprese, territorialmente contigue e collegate da elementi di complementarità e comunanza.

L'imprenditoria di Amantea è quasi totalmente *domestic oriented* ed è timidamente indirizzata all'internazionalizzazione. La propensione all'export ed il tasso di apertura sono bassi.

Oltre ai principali paesi europei, tra i mercati, dove vengono collocate le esportazioni, emergono gli Stati Uniti e il Canada, mentre i più importanti paesi importatori sono Germania, Francia e Spagna.

3 Processo di elaborazione del piano

L'elaborazione del presente documento è l'esito di un processo che ha visto il pieno coinvolgimento della Commissione straordinaria che ha indicato le priorità strategiche per l'anno 2022 nella riunione tenutasi il 18 marzo 2022.

Sulla base di queste priorità, la Commissione straordinaria ha individuato 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.
- **Verifica della presenza nel precedente piano** e analisi delle ragioni per una eventuale conferma.
- **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.

4 Performance organizzativa e individuale

4.1 Performance generale di Ente

La performance generale di Ente per l'anno 2022 viene calcolata attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli obiettivi operativi (art. 8, lettera b, 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% della, e del Segretario Comunale nella misura del 10% se detiene incarichi di responsabilità di specifiche unità organizzative, ovvero nella misura del 40% senza incarichi, come previsto dal Regolamento comunale.

La performance generale di Ente per l'anno 2022 incide sulla valutazione individuale del personale secondo la seguente pesatura:

FATTORE DI VALUTAZIONE	Segretario comunale	Titolari di posizione organizzativa + Responsabili Avvocatura e Polizia Locale
Performance generale dell'Ente	40/10*	10
<i>*La prima percentuale si riferisce all'ipotesi di assenza incarichi di specifiche unità organizzative, il secondo all'ipotesi di attribuzione di incarichi di responsabilità di specifiche unità organizzative</i>		

4.2 Performance organizzativa di Settore

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al Settore, conseguito attraverso l'azione delle medesime strutture.

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. 10, 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.

4.3 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

Fattore di valutazione	Segretario comunale (*)	Titolari di posizione organizzativa	PESO per Cat. D	PESO per Cat. C
1. Performance organizzativa della struttura di appartenenza	0/30	35	3	15
2. Obiettivi individuali o di gruppo	20	20	10	15
3. Capacità di differenziazione delle valutazioni	0/5	5	-	-

4. Competenze e comportamenti organizzativi e professionali	40/35	30	60	70
5. Performance Generale dell'Ente	40/10	10	-	-
Totale	100	100	100	100

*Laddove è previsto un duplice peso (ad es. 0/30), il primo si riferisce all'ipotesi di assenza incarichi di specifiche unità organizzative, il secondo all'ipotesi di attribuzione di incarichi di responsabilità di specifiche unità organizzative

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 solo sulla valutazione del Segretario Comunale e dei Titolari di posizione organizzativa.

La valutazione dei comportamenti organizzativi (fattore valutativo 4) non attinge 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.

4.4 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.

A tal fine è stato assegnato un obiettivo individuale trasversale a tutti i responsabili di posizione organizzativa i cui risultati saranno misurati e valutati in base all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e gli obblighi di trasparenza previsti dal Piano triennale di prevenzione della corruzione.

4.5 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 2022 rappresenta il consolidamento di un percorso di miglioramento della correlazione con la programmazione finanziaria e di bilancio.

Il percorso di miglioramento sarà funzionale alla piena applicazione dell'art. 10, comma 1-ter, del D.lgs. 150/2009 laddove è stabilito che il Piano della performance deve essere adottato "in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91"¹; su questo specifico punto il presente Piano fornisce elementi di confronto temporale utili per una valutazione dello stato di salute finanziario dell'Ente.

5 Obiettivi del Piano della performance

5.1 Obiettivi Strategici

Priorità strategiche	Risultati (Obiettivi Operativi)	Settori coinvolti
Area Servizi al Cittadino		
1. Promozione di politiche rivolte al cittadino (sociali, scolastiche, sanitarie e abitative) e alle imprese e intercettazione di finanziamenti utili alla ripresa funzionale e sistemica del territorio comunale	1.1.1 - Attuazione di progetti PNRR nell'ambito sociale	Settore 1
	1.4.1 - Attuazione progetti PNRR in opere pubbliche	Settore 4
	1.3.1 - Azioni di supporto a favore della ripresa del turismo locale mediante l'utilizzo dei proventi derivanti dall'imposta di soggiorno nonché con i contributi all'uopo erogati dallo Stato e dalla Regione	Settore 3
	1.4.2 - Piani mirati sulla politica della casa	Settore 4
	1.1.2 - Interventi di supporto alla popolazione in difficoltà declinati nelle seguenti aree tematiche: anziani, disabili, minori, famiglie, dipendenze ed immigrati	Settore 1
	1.1.3 - Misure di sostegno alle attività economiche compatibilmente con le azioni promosse dal governo centrale in relazione all'emergenza covid-19	Settore 1
	1.1.4 - Attivazione di tirocini di inclusione sociale per lavoratori ex percettori di ammortizzatori sociali in deroga in un'ottica di reinserimento lavorativo.	Settore 1
	Area Organizzazione ed equilibrio di bilancio	

¹Questa norma va letta in combinato con l'art. 5, comma 1, seconda parte: "Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle Regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa".

Priorità strategiche	Risultati (Obiettivi Operativi)	Settori coinvolti
2. Ricostruzione del sistema economico-finanziario dell'Ente mediante approvazione degli atti fondamentali e con l'adozione di politiche incisive, strutturali e di velocizzazione in tema di riscossione delle entrate	2.2.1 - Revisione dei mutui accesi con CDP per attivare eventuali devoluzioni e conseguente riutilizzo delle somme	Settore 2
	2.3.2 - Aumento percentuale riscossione entrate comunali	Settore 3
	2.2.2 - Stanziamenti di poste di bilancio specifiche per il pagamento delle rate dei mutui in corso nonché in relazione ai rimborsi di anticipazioni di liquidità ottenute per il pagamento di debiti pregressi.	Settore 2
3. Riorganizzazione strutturale dell'ente, Garanzia di funzionamento dei servizi essenziali e digitalizzazione di tutte le procedure dell'ente con riassetto di competenze e attribuzioni	3.1.5 - Riorganizzazione della struttura dell'ente e del correlato funzionigramma	Settore 1
	Implementazione attività di controllo per la prevenzione della corruzione	Segretario comunale
	3.2.3 - Avvio delle attività di ricognizione razionalizzazione dei costi di fornitura dell'energia elettrica	Settore 2
Area Territorio e sicurezza		
4. Sicurezza del territorio e utilizzo efficace, efficiente ed economico del patrimonio comunale	4.5.1 - Implementazione sistemi di controllo e vigilanza stradale	Settore 5
	4.4.4 - Adeguamento strutturale degli edifici scolastici alle norme antisismiche	Settore 4
	4.1.7 - Affidamento in concessione delle strutture sportive del territorio	Settore 4
	4.4.5 - Completamento della realizzazione del centro di aggregazione giovanile	Settore 4
	4.4.6 - Manutenzione ordinaria delle strade della pubblica illuminazione	Settore 4

5.2 Obiettivi Operativi per centri di responsabilità

5.2.1 Settore 1 – Area Amministrativa

Obiettivi operativi – Settore 1 Area Amministrativa Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione scelta indicatori
1	1.1.1 - Attuazione di progetti PNRR in ambito sociale	% Progetti realizzati (N. progetti realizzati/ N. progetti finanziati)	n.d	100%	L'obiettivo dell'ente realizzare un contesto sociale di promozione dell'integrazione, della coesione, dello sviluppo della personalità, del recupero delle situazioni di disagio e malessere sociale, Mirando alla realizzazione di una città solidale.

Obiettivi operativi – Settore 1 Area Amministrativa Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione scelta indicatori	
	1.1.2 – Rafforzare gli interventi di supporto alla popolazione in difficoltà declinati nelle seguenti aree tematiche: anziani, disabili, minori, famiglie, dipendenze ed immigrati	Valore contributi economici erogati	---	+20% rispetto anno precedente	L'ente intende realizzare un programma coordinato, razionale, efficace, economicamente sostenibile, accessibile ed equo con interventi di sostegno sociale a favore della famiglia, dell'infanzia degli anziani, disabilità.	
		Numero utenti destinatari di servizi socio assistenziale rispetto anno precedente	---	+10% rispetto anno precedente		
		1.1.3 - Misure di sostegno alle attività economiche compatibilmente con le azioni promosse dal governo centrale in relazione all'emergenza covid-19	Tasso di creazione di nuove imprese (N. imprese create nell'anno/N. totale residenti)	---		+5% rispetto all'anno precedente
	N. imprese chiuse al 31/12		---	- riduzione rispetto all'anno precedente		
	Valore contributi/agevolazioni erogati in favore di attività artigiane e commerciali in difficoltà		---	+ rispetto all'anno precedente		
	1.1.4 - Attivazione di tirocini di inclusione sociale per lavoratori ex percettori di ammortizzatori sociali in deroga in un'ottica di reinserimento lavorativo.	N. tirocini attivati/N. tirocini richiesti	---	100%	L'ente contribuisce a sviluppare e attuare politiche del territorio che concorrono allo sviluppo del mercato del lavoro, con programmi di sostegno a favore di soggetti che hanno perso l'occupazione e che sono attivamente alla ricerca di nuove opportunità lavorative.	
		N. giornate di orientamento al lavoro realizzate	---	N. 3		
		N. lavoratori reinseriti/n. lavoratori ex percettori di ammortizzatori sociali	---	+20% rispetto anno precedente		
	3	3.1.5 - Riorganizzazione della struttura dell'ente e del correlato funzionigramma	Nuovo funzionigramma dell'ente	---	ON 31.12.2022	Le nuove esigenze dettate dai cambiamenti del contesto interno ed esterno impongono all'ente di rimodulare la propria struttura e riassegnare compiti e responsabilità.

5.2.2 Settore 2 – Area Economico-finanziaria

Obiettivi operativi – Settore 2 Area Economico-finanziaria					
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione scelta in
2	2.2.1 - Revisione dei mutui accesi con CDP per attivare eventuali devoluzioni e conseguente riutilizzo delle somme	Revisione mutui accesi con CDP	---	ON 31.12.2022	Riportare in una condizione di normalità la gestione dell'ente, valutando la possibilità di accedere ad eventuali rinegoziazioni di mutui consentite dalle disposizioni normative
		% riutilizzo somme (Somme riutilizzate/Somme recuperate dalla revisione mutui)	---	+70%	
	2.2.2 - Stanziamenti di poste di bilancio specifiche per il pagamento delle rate dei mutui in corso nonché in relazione ai rimborsi di anticipazioni di liquidità ottenute per il pagamento di debiti pregressi	% stanziamenti bilancio (somme stanziare per il pagamento delle rate mutui in corso e rimborsi anticipazioni liquidità debiti pregressi/ somme stanziare)	---	31.12.22	Riportare in una condizione di normalità la gestione dell'ente valutando la possibilità di accedere ad eventuali rinegoziazioni di mutui consentite dalle disposizioni normative.
3	3.2.3 - Avvio delle attività di ricognizione e razionalizzazione dei costi di fornitura dell'energia elettrica	Costi di fornitura elettrica / N. di metri quadri disponibili	---	-10% rispetto anno precedente	L'ente promuove una politica di efficienza e di risparmio energetico, attraverso la riqualificazione energetico-ambientale degli ambienti, a fine di limitare il depauperamento del territorio e l'impatto sull'ambiente.

5.2.3 Settore 3 – Area Tributi e Attività produttive

Obiettivi operativi – Settore 3 Area Tributi e Attività produttive					
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione scelta in
1	1.3.1 - Azioni di supporto a favore della ripresa del turismo locale mediante l'utilizzo dei proventi derivanti dall'imposta di soggiorno nonché con i contributi all'uso erogati dallo Stato e dalla regione	Somme utilizzate a favore del turismo/Proventi derivanti dall'imposta di soggiorno	----	>80% rispetto anno precedente	L'ente intende aumentare l'attrattività e l'appetibilità complessiva dell'offerta turistica, attraverso il coordinamento dei diversi attori dell'offerta turistica, al fine di ridefinire l'identità complessiva del territorio e fortificare l'immagine dell'ente
		Somme utilizzate a favore del turismo/Contributi erogati da Stato e Regione	----	100%	
		N. iniziative di promozione turistica	----	n. 5 entro 31.12.2022	
2	2.3.4 - Aumento percentuale riscossione entrate comunali	Tasso riscossione entrate (valore riscossioni entrate comunali/ valore accertato)	----	+ 20% rispetto anno precedente	Riportare in una condizione di normalità la gestione delle entrate dell'ente, recuperando i crediti accertati.

5.2.4 Settore 4 – Area Tecnica

Obiettivi operativi – Settore 4 Area Tecnica						
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione scelta indi	
1	1.4.1 - Attuazione progetti PNRR in opere pubbliche	% Progetti realizzati (<i>N. progetti realizzati/ N. progetti finanziati</i>)	n.d	100%	Gestione patrimoniale volta all valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'ente, anche mediante l'intercettazione di progetti PNRR.	
		Tasso avanzamento opere pubbliche (<i>valore importi progetti liquidati/valore stanziamenti</i>)	---	80%		
	1.4.2 - Piani mirati sulla politica della casa	Censimento occupanti case popolari	---	On 31.12.2022	L'ente intende ridefinire le politiche abitative e favorire lo sviluppo intelligente della città utilizzando il patrimonio immobiliare a supporto delle fasce più deboli e individuando soluzioni volte a fornire un'equa e funzionale gestione delle assegnazioni di case che tenga conto di situazione di particolare emergenza.	
		Tasso di soddisfazione delle richieste di casa popolare (<i>N. assegnazioni/N. richieste</i>)	---	80%		
4	4.4.2 - Riqualficazione e messa in sicurezza degli impianti sportivi	% impianti riqualificati (<i>N. impianti sportivi sottoposti ad intervento/N. impianti da mantenere</i>)	---	80%		Rendere gli impianti sportivi luoghi di incontro virgola di riferimento e di aggregazione sociale virgola promuovendo l'attività sportiva nel tempo libero per tutti i cittadini.
	4.4.3 - Adeguamento strutturale degli edifici scolastici alle norme antisismiche	% interventi antisismici (<i>N. edifici scolastici sottoposti ad intervento/N. edifici scolastici sul territorio</i>)	---	80%		L'obiettivo è garantire i supporti logistici affinché l'offerta formativa possa motivare gli allievi al confronto e all'acquisizione di una mentalità positiva e trainante, garantendo servizi essenziali e la sicurezza degli edifici scolastici.
	4.4.4 - Completamento della realizzazione del centro di aggregazione giovanile	Completamento centro di aggregazione giovanile	---	ON entro il 31.12.2022	L'obiettivo è creare una città attenta ai giovani, solida e partecipata, inclusiva e multi culturale con politiche giovanili che sappiano valorizzare il lavoro, la ricerca, l'innovazione, la creazione di occupazione e accrescere la partecipazione all'opportunità.	
	4.4.5 - Manutenzione ordinaria delle strade della pubblica illuminazione	% manutenzione realizzata (<i>valore importi progetti liquidati / valore stanziamenti a bilancio</i>)	---	80%	Rafforzamento delle attività di mantenimento, prestiti e incremento del patrimonio comunale.	

1.1.1 Settore 5 – Area Polizia municipale

Obiettivi operativi – Settore 5 Polizia Municipale					
Rif. strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione scelta in
4	4.5.1 - Implementazione sistemi di controllo e vigilanza stradale	Ore di servizio prestate	---	+ rispetto anno precedente	L'amministrazione intende sviluppare un sistema integrato sicurezza urbana, finalizzato a realizzare una città sicura, fornendo alla cittadinanza concrete soluzioni alla domanda di sicurezza e di sorveglianza del territorio cittadino.
		N. controlli effettuati	---	+ rispetto anno precedente	

5.3 Obiettivi individuali

5.3.1 Segretario generale e responsabili di settore

Obiettivi individuali anno 2022			
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target>>
Avv. Antonio Grutteria	Segretario Generale	Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2022 dal piano di prevenzione della corruzione
		Favorire l'attivazione 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
		Sorvegliare i processi di informatizzazione e conservazione digitale	Pervenire alla piena attuazione della conservazione digitale degli atti
		Promuovere fondazione per la cultura, il senso civico, la città solidale, con l'istituzione di un museo dell'arte contadina	Migliorare significativamente la promozione della cultura nell'ambito cittadino
Avv. Antonio Grutteria	Responsabile settore I Area Amministrativa	Rendere Amministrazione trasparente uno strumento effettivo di trasparenza dell'azione amministrativa	Costante osservanza dei principi di legalità, trasparenza e semplificazione dell'ente, nonché verifica dell'attuazione delle norme sulla trasparenza amministrativa.
		Incrementare la partecipazione ad eventi formativi/informativi riconducibili ai processi presidiati dal settore di competenza	Incrementare la partecipazione ad eventi formativi propri e dei propri collaboratori nella misura del 10% rispetto all'anno precedente
Dott. Gaetano Vigliatore	Responsabile settore II – Area Economico-Finanziaria	Rendere Amministrazione trasparente uno strumento effettivo di trasparenza dell'azione amministrativa	Costante osservanza dei principi di legalità, trasparenza e semplificazione dell'ente, nonché verifica dell'attuazione delle norme sulla trasparenza amministrativa.
		Incrementare la partecipazione ad eventi formativi/informativi riconducibili ai processi presidiati dal settore di competenza	Incrementare la partecipazione ad eventi formativi propri e dei propri collaboratori nella misura del 10% rispetto all'anno precedente
Avv. Emilio Caruso	Responsabile settore III – Area Tributi e Attività produttive	Rendere Amministrazione trasparente uno strumento effettivo di trasparenza dell'azione amministrativa	Costante osservanza dei principi di legalità, trasparenza e semplificazione dell'ente, nonché verifica dell'attuazione delle norme sulla trasparenza amministrativa.
		Incrementare la partecipazione ad eventi formativi/informativi riconducibili ai processi presidiati dal settore di competenza	Incrementare la partecipazione ad eventi formativi propri e dei propri collaboratori nella misura del 10% rispetto all'anno precedente
Ing. Francesco Stellato	Responsabile settore IV – Area Tecnica	Rendere Amministrazione trasparente uno strumento effettivo di trasparenza dell'azione amministrativa	Costante osservanza dei principi di legalità, trasparenza e semplificazione dell'ente, nonché verifica dell'attuazione delle norme sulla trasparenza amministrativa.
		Incrementare la partecipazione ad eventi formativi/informativi riconducibili ai processi presidiati dal settore di competenza	Incrementare la partecipazione ad eventi formativi propri e dei propri collaboratori nella misura del 10% rispetto all'anno precedente
Dott. Gaetano Vigliatore	Responsabile settore IV – Polizia municipale	Rendere Amministrazione trasparente uno strumento effettivo di trasparenza dell'azione amministrativa	Costante osservanza dei principi di legalità, trasparenza e semplificazione dell'ente, nonché

Comune di Amantea- Piano della performance 2022

<i>Obiettivi individuali anno 2022</i>			
<i>Cognome e Nome</i>	<i>Incarico</i>	<i>Titolo e descrizione obiettivo</i>	<i>Indicatori, pesi, valori iniziali, target>></i>
			<i>verifica dell'attuazione delle norme sulla trasparenza amministrativa.</i>
		Incrementare la partecipazione ad eventi formativi/informativi riconducibili ai processi presidiati dal settore di competenza	<i>Incrementare la partecipazione ad eventi formativi propria e dei propri collaboratori nella misura del 10% rispetto all'anno precedente</i>

6 Monitoraggio infra-annuale

La ritardata approvazione del Piano della *performance* per le ragioni esposte 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.

In considerazione delle difficoltà di contesto interno e nel tentativo di riportare il ciclo della performance alla normalità, l'Ente nel 2022 ritiene di non procedere 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.