



Comune di CUTRO
Provincia di
Crotone

Piano Integrato di Attività e
Organizzazione triennio 2025-2027

Approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. _____ del

1	Presentazione.....	
2	Premessa.....	
2.1	- Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione.....	
2.2	- Contesto Interno ed esterno.....	
2.2.1	Contesto esterno.....	
2.2.2	Contesto interno.....	
3	Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	
3.1	- Sottosezione di Programmazione - <i>Valore pubblico</i>	
3.1.1	- Valore pubblico e performance generale dell'amministrazione.....	
3.1.2	- Obiettivi di valore pubblico.....	
3.1.3	- Accessibilità.....	
3.1.4	- Procedure da semplificare.....	
3.1.5	- Interventi finanziati nell'ambito del PNRR.....	
3.2	- Sottosezione di Programmazione - <i>Performance</i>	
3.2.1	- Performance organizzativa.....	
3.2.1.1	Area 1 "Affari generali".....	
3.2.1.2	Area 2 "Vigilanza".....	
3.2.1.3	Area 3 "Finanziaria".....	
3.2.1.4	Area 4 "Tributi".....	
3.2.1.5	Area 5 "Tecnica- LL.PP".....	
3.2.1.6	Area 6." Urbanistica Edilizia".....	
3.2.1.7	Area 7 Segretario comunale.....	

3.2.2	- Obiettivi individuali
3.2.2.1	Area 1 Affari generali.....
3.2.2.2	Area 2 Vigilanza
3.2.2.3	Area 3 Finanziaria
3.2.2.4	Area 4 Tributi
3.2.2.5	Area 5 Tecnica LL.PP.
3.2.2.6	Area 6 Urbanistica Edilizia
3.2.2.7	Segretario Comunale
3.3	- Sottosezione di Programmazione – <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>
3.3.1	- Analisi del contesto interno ed esterno.....
3.3.2	- Mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi
3.3.3	- Misure obbligatorie e misure specifiche.....
3.3.3.1	- Monitoraggio sull’idoneità delle misure
3.3.4	- Programmazione dell’attuazione degli obblighi di trasparenza e misure per garantire l’accesso civico
3.3.5	Integrazione con le sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”.....
4	Sezione 3. Organizzazione e Capitale umano.....
4.1	- Sottosezione di Programmazione – <i>Struttura organizzativa</i>
4.1.1	- Organigramma.....
4.1.2	- Interventi organizzativi a supporto degli obiettivi.....
4.1.3	Consistenza del personale
4.2	- Sottosezione di Programmazione – Organizzazione del lavoro agile
4.3	- Sottosezione di Programmazione – Piano dei fabbisogni di personale
4.3.1	- Capacità assunzionali e calcolo della dotazione finanziaria potenziale
4.3.2	- Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025 – 2027
4.3.3	- Fabbisogni di personale per profilo professionale e correlazione con gli obiettivi di performance.....
4.3.4	- Previsioni di cessazioni dal servizio nel triennio

4.3.5	- Fabbisogni formativi e correlazione con gli obiettivi di performance
4.3.6	Piano delle azioni positive 2025-2027 e obiettivi operativi correlati
5	Sezione 4. Monitoraggio.....

Allegati 1, A, B, C, D, E, F, G, H

1 Presentazione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 del Comune di Cutro è stato elaborato in attuazione dell'art. 6 del Decreto Legge n. 80/2021 e dei decreti attuativi (DPR n. 81/2022 e DM n. 132/2022).

Il percorso seguito dall'Amministrazione è stato quello di utilizzare il Documento Unico di Programmazione per identificare le priorità strategiche e di coinvolgere i componenti della Giunta comunale e i responsabilità apicali della struttura organizzativa, tenendo conto delle difficoltà di contesto di tipo organizzativo legati alla dotazione di personale cui l'Amministrazione sta cercando di porre correttivi, attraverso la selezione di nuovo personale, e conseguentemente l'ampliamento della dotazione organica, nonché la formazione delle risorse presenti, per un accrescimento professionale dei dipendenti.

2 Premessa

2.1 - Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Ente	Comune di Cutro
Sede principale	Piazza del Popolo- Cutro
Sito internet istituzionale	https://www.comune.cutro.kr.it/
Telefono (centralino)	0962 7771534
Email URP:	protocollo.cutro@asmepec.it
PEC:	protocollo.cutro@asmepec.it
PARTITA IVA:	00319390795

2.2 - Contesto Interno ed esterno

2.2.1 Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha, quindi, l'obiettivo di evidenziare eventuali caratteristiche dell'ambiente nel quale il Comune opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio. In particolare, l'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento (ad esempio, cluster o comparto) nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholders, e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'Amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. L'inquadramento del Contesto Esterno all'Ente richiede un'attività di individuazione, di selezione, di valutazione e di analisi delle caratteristiche ambientali in cui si trova ad agire l'Ente; tale fase, come obiettivo, pone in evidenza le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera: - sia con riferimento alla serie di variabili, da quelle culturali a quelle criminologiche, da quelle sociali a quelle economiche, sino a quelle territoriali in generale, e che tutte possono favorire il verificarsi di fenomeni; - sia con riferimento a tutti quei fattori legati al territorio di riferimento dell'Ente.

Il territorio del Comune di Cutro è caratterizzato da un substrato economico e sociale omogeneo a quello della Regione Calabria in generale e dunque, tra i più poveri d'Italia da un punto di vista del reddito pro-capite e assai debole dal punto di vista dell'iniziativa economica privata.

Cutro è un comune di medie dimensioni, che si estende su un territorio di 131,87 Km², la cui popolazione residente, pari a 9305¹ abitanti, negli ultimi anni è stata interessata da una costante decrescita. Con i Comuni di Crotona e Isola Capo Rizzuto, con i quali confina, costituisce un'area costiera abbastanza ampia con caratteristiche morfologiche e socio-economiche omogenee.

Il Comune è un importante centro agricolo alle porte della Città di Crotona con la quale intesse relazioni prevalentemente di tipo commerciale, nonché di richiesta di servizi pubblici e privati localizzati proprio nel comune Capoluogo di Provincia. *“In effetti, tale relazione attrattiva vede Crotona come attrattore con scambi in attivo rispetto a Cutro. Il secondo tipo di relazione è con i Comuni di Roccajonica, Mesoraca, San Mauro Marchesato, ma anche, Petilia Policastro, Scandale e Santa Severina. E' una tipologia di relazione attrattiva che ha caratterizzazione residenziale, in quanto gli abitanti di questi centri hanno costruito la loro seconda casa presso la zona a mare di Cutro, nella frazione di Steccato. Del resto l'espansione di Cutro si è concretizzata nella ubicazione di un'area industriale che è -e può di fatti essere- un ulteriore elemento con funzione attrattiva e di sviluppo relazionale permanente tra Cutro e gli altri Centri della Valle del Tacina. La terza relazione è con il Comune di Isola Capo Rizzuto e ha una caratterizzazione di duplice rilievo, in quanto si ha da un lato l'attrattiva esercitata dalla zona a mare di Le Castella e di Capo Rizzuto per il fatto che vi sono molte attività di ristorazione. In particolare molti cutresi hanno residenza estiva proprio a Le Castella. La seconda caratterizzazione di tale relazione è più potenziale in un'ottica di sviluppo ed è la possibilità di uno sfruttamento combinato e produttivo delle risorse agricole, stante l'insistenza del bacino irriguo di Sant'Anna. Si pensi in particolare alla vasta area agricola esistente tra i due Comuni considerati, comprendente la Piana di Rosito e Sant'Anna”.*

La carenza di sbocchi, anzitutto lavorativi, in genere forniti dalle attività imprenditoriali private, si riverbera in una maggiore aspettativa di molti cittadini nei confronti della pubblica amministrazione e, in primis, le aspettative collettive si traducono spesso in forti richieste di assistenza economica e di welfare, (quale ad

¹ Dati ISTAT al 01 gennaio 2024
PIAO 2025-2027

esempio la richiesta di alloggi popolari per le famiglie non abbienti) e, più in generale, nell'investire l'ente locale del compito di stimolare la creazione di occasioni di sviluppo economico.

Questo Ente, come appare tristemente normale che sia, in linea con la difficile situazione nazionale, subisce una fase di non progressione riconducibile, anche alle alterazioni dei modelli occupazionali, dei modelli economici mondiali, nazionali e locali. Pur in presenza di tante situazioni di disagio socio-economico, l'Ente tende di impattare per incidere con l'avvio di una serie di progettualità finalizzate alla diffusione del lavoro e/o ad alleviare situazioni di marginalità.

La Storia di Cutro

Popoloso paese, ricco di storia, che si estende sulla dorsale collinare tra i fiumi Esaro e Tacina, celebre per aver ottenuto nel 1500 il titolo di città con una partita a scacchi tra Leonardo di Bona, detto 'il puttino' e il Vescovo di Segura. Qui, come del resto anche ad Isola C.R., si riconoscono le tradizionali case, ad un piano, dei braccianti e terraggeristi, che, poste alla periferia del vecchio centro, si affacciano alle pianure costiere o dominano le colline dell'antico latifondo. Nella zona vecchia possono essere visitati: la chiesa e il convento delle Monachelle (già di S.Caterina), la chiesa di S.Rocco, l'Oratorio della Pietà, la chiesa Matrice dell'Annunziata, il Palazzo Grisi, costruito nel 1600 dai Filomarino. Fuori il vecchio abitato si colloca la chiesa della Riforma, con l'annesso convento dei Frati minori conventuali, dove si venera il 'Crocifisso' ligneo opera di Frate Umile di Petralia (1539-1639). Nella campagna o tra le ultime case si ammirano pregevoli esempi di costruzioni rurali, quale, in località Chirizzi, l'irreale piccolo fortilizio Guarany.

Il SS Crocifisso

Nella prima metà del secolo XVII, alla curia provinciale due monaci cutresi: Padre Daniele e Padre Benedetto. Mossi da appassionato amore per il loro paese, vollero che la chiesa della "Riforma", allora detta San Salvatore, venisse arricchita da una grande opera d'arte: il SS. Crocifisso di Cutro. L'opera di eccellente fattura risale al 1630 circa. Ne fu autore frate Umile Pintorno da Petralia (Palermo). Lo scultore venne chiamato a Cutro da Padre Benedetto e Padre Daniele. Frate Umile, dopo aver abbozzato la statua, cominciò a modellarla secondo l'immagine che aveva sempre presente nella mente e nel cuore. Si racconta che lo scultore, non riuscendo a realizzare la testa del cristo, la sera del Venerdì Santo si distese sul letto e stanco si addormentò: l'indomani, svegliatosi, trovò la testa già scolpita. Contemplando il volto del Cristo si possono osservare tre differenti espressioni: Cristo sorridente, Cristo in agonia e Cristo morto. Con la legge del 1939 n° 1084, il governo italiano ha dichiarato la statua del SS. Crocefisso "Monumento Nazionale".

Personaggi

Leonardo di Bona detto IL PUTTINO

Leonardo Di Bona nacque a Cutro nel 1552 da una famiglia benestante. Lo chiamavano il "PUTTINO", per la sua bassa statura e perché era molto bello. Da giovane si recò a Roma per studiare giurisprudenza, ma amava molto il gioco degli scacchi e perciò si esercitava spesso con altre persone brave in questo gioco tanto da diventare famoso. Mentre era a Roma per gli studi, si incontrò con il vescovo spagnolo RUY LOPEZ che era il miglior scacchista del tempo; tra i due ci fu una partita. Leonardo fu sconfitto e deriso dal vescovo. Il cutrese sentì molto l'amarezza della sconfitta. Si recò a Napoli per esercitarsi meglio nel gioco degli scacchi, pensando già alla rivincita. Nel 1586 tornò a Cutro e seppe che il fratello era stato fatto prigioniero dai Turchi: Fu molto addolorato e decise di andare in Oriente per mettersi in contatto con i predoni. Siccome anche questi era un patito di scacchi, Leonardo gli propose una partita: se lo avesse vinto, il fratello avrebbe avuto la libertà. Da campione quale ormai era diventato, Leonardo vinse e così il fratello fu liberato. Quando rientrarono a Cutro furono accolti con molta gioia dai loro concittadini. Dopo breve tempo il Di Bona

si recò a Napoli e poi a Madrid dove propose al vescovo Ruy Lopez la rivincita. Il vescovo accettò. La sfida si svolse alla presenza del Re Filippo II che pose un premio di 1000 scudi per il giocatore che avesse vinto tre partite consecutive: volontariamente il Puttino perse le prime due ed al Re che stava per andarsene disse: “Maestà si degni di restare , il tutto è stato fatto ad arte, perché rifulgesse più chiaramente la mia bravura”. E così fu. Il Re , colpito da tanta bravura , consegnò al Puttino i mille scudi, una salamandra d’oro, una pelliccia di ermellino ed una grazia di sua scelta: si ricordò così della sua Città e chiese che fosse concesso a Cutro l’esenzione dai pagamenti fiscali per un triennio ed il titolo di Città . Successivamente fu a Lisbona e giocò alla presenza del Re del Portogallo. Si recò a Genova ed a Taranto sempre accompagnato dal suo allievo Giulio Cesare Polerio. Ritornò a Cutro alla corte del principe di Bisignano. Morì a 45 anni.

Caterina Ganguzza

Verso la fine del 1500 i Turchi , con le loro navi raggiunsero più volte le coste calabresi, portando lutti e rovine . Rubavano, uccidevano, facevano prigionieri i cittadini per chiederne il riscatto o per farli schiavi. Durante una di queste incursioni , fu rapita la sedicenne Caterina Ganguzza, fanciulla di rara bellezza, discendente da una delle famiglie di Cutro. Nel 1552 Mustafà Pascià era arrivato a Le Castella con 12 navi. Furono avvertiti anche i cutresi dell’arrivo dei turchi per mettere in salvo vecchi, donne e bambini. Tutto fu inutile, i Turchi riuscirono nel loro intento. Fecero molti prigionieri fra cui la bellissima Caterina e la trascinarono a viva forza sulla nave. Fu un lungo e doloroso viaggio. Caterina vide al raggio della luna allontanarsi le montagne della sua Calabria. Pianse, pregò e stanca si addormentò. Dopo tre giorni di navigazione arrivò a Costantinopoli e fu presentata al Sultano che restò stupito da tanta bellezza. Le ricchezze che la circondavano potevano diventare sue ma lei desiderava ritornare alla sua terra tra i suoi concittadini. Soltanto la forza della preghiera le faceva superare quei terribili momenti. La sua fede in Cristo era troppo forte. Preferiva morire che sposare il Sultano e abbracciare la religione di Maometto. Per il suo rifiuto fu messa in un’umida e squallida cella per più di un mese. Dopo tante amarezze e maltrattamenti fu condotta dal Sultano che sentendosi rifiutato da una schiava, prese un pugnale e la colpì mortalmente al petto; la sventurata cadde a terra con gli occhi rivolti al cielo.

L'abate Fabio di Bona

Fabio di Bona, figlio di Ferdinando, nacque nel 1640. Ordinato sacerdote , divenne abate. Trasferitosi a Roma, frequentò gli ambienti della Santa Sede vivendo in assoluto modestia e santità di vita. A 90 anni divenne confessore del papa Clemente XII (Lorenzo Corsini pontefice dal 1730 al 1740). Il 16 Febbraio 1736 fece un testamento in cui la Collegiata della chiesa della S.S. Annunziata di Cutro venne nominata erede universale di tutti i suoi cospicui beni. In cambio gli amministratori della Collegiata erano tenuti, ogni anno, nell’anniversario della sua morte, a distribuire quindici ducati alle famiglie più povere di Cutro e consegnare una borsa di studio di settanta ducati al giovane cutrese più meritevole affinché potesse andare a studiare a Roma per dare lustro al suo casato e onorare il suo paese. Per questi meriti, quando nel 1948 fu istituita la scuola media comunale, su suggerimento del maestro Don Gregorio Piterà, il nome prescelto per l’istituzione fu appunto quello di “Abate Fabio Di Bona” nome che è stato confermato nel 1987 alla scuola media di via Rosito. Morì a Roma nel 1740 all’età di 100 anni compiuti.

Diego Tajani

Diego Tajani, a cui di recente è stata intitolata la scuola elementare del 2° circolo, nacque a Cutro, l’ 8 Giugno 1827, nell’attuale via croce, dal cavaliere D. Giuseppe Maria Tafani di Vietri (capitano di gendarmeria) e della gentil donna D. Teresa Fattizzi di Cutro. Trascorse l’infanzia a Cutro, poi si trasferì , per ragioni di studio, a Vietri sul mare (SA). All’età di venticinque anni, si laureò in giurisprudenza, a Napoli, con il massimo dei voti nel 1858 difese, in un processo che suscitò scalpore nell’opinione pubblica, il patriota repubblicano Giovanni Nicotera di Sambiasi (CZ), insieme ai compagni, scampati alla sfortunata spedizione di Sapri. La sua lucida e appassionata difesa evitò la condanna a morte ai rivoluzionari ma attirò su di sé i sospetti della polizia borbonica che lo costrinse a trasferirsi in Piemonte , dove si arruolò volontario nell’esercito come soldato semplice. Nel 1861 venne nominato dal Cavour , prefetto di polizia di Napoli , dove sciolse il corpo delle guardie di Pubblica sicurezza perchè , in parte, composto

da elementi camorristici. Dopo aver guidato, da magistrato, la Procura Generale dell'Aquila e di Catanzaro, nel 1868 fu nominato Procuratore generale di Palermo, dove combattè alacremente la mafia e gli apparati della Stato collusi con essa. Dopo tre anni di duro lavoro, quando apprese che il questore di Palermo, da lui imputato di omicidio e arrestato, era stato assolto, grazie alla protezione del prefetto della stessa città, Luigi Medici, il Tajani, con gesto plateale, si stracciò la toga e lasciò la Magistratura. Si diede alla politica, militando nelle file della Sinistra Storica e ricoprendo, per due volte, l'incarico di ministro di Grazia e Giustizia nel governo Depretis. Memorabile il discorso che pronunciò alla camera l'11 e il 12 Giugno 1875, durante il quale, con dovizia di particolari e situazioni circostanziate, denunciò la collisione tra mafia e potere politico, tollerata, quando non apertamente avallata dalla chiesa. Fu vicepresidente della Camera per ventidue anni, ma continuò ad esercitare l'avvocatura che lo vide protagonista processi straordinari, come quello in cui difese Giuseppe Garibaldi nella causa per ottenere l'annullamento del matrimonio con la marchesina Giuseppina Raimondi o quello in cui difese Francesco Crispi, accusato di bigamia. Dal 1896 fu senatore del Regno. Morì a Roma il 2 febbraio 1921. La sua vita privata, come quella pubblica, fu intensa e spesso poco fortunata. Il Tajani, infatti, si sposò due volte: la prima a Vietri nel 1856 con Giuseppina Sevoulle morta nel dare alla luce la figlia Pina, la seconda con la sorella di Giuseppina, Fanny morta anche lei prematuramente, lasciandogli il figlio Giovanni; la terza con la nobildonna cutrese Teresina Foresta da cui ebbe altri cinque figli: Chiara, Vittorio, Anna, Alberto e Ida. Cutro, per ricordare il suo illustre concittadino, gli ha denominato la via dove era ubicata la sua casa natale e la scuola elementare.

La famiglia Guarany

I Guarany giunsero nel crotonese nel 1445 insieme alle famiglie Rajmondo, Franco, Peta, Scuco, Grisafo e Coco. Provenivano di Negroponte, oggetto di continue scorrerie turche. Si stabilirono in una località fra Cutro e Crotone, oggi chiamata Papanice. Intorno al seicento i Guarany si trasferirono a Cutro imparentandosi con le famiglie Di Fiore, Di Bona e Majda. Fra i Guarany si distinsero per l'attaccamento alla libertà e per il loro eroismo i fratelli Gaetano e Giuseppe. Gaetano fu cantore, decano e primicerio nella chiesa collegiata S.S. Annunziata di Cutro. Partecipò ai moti rivoluzionari di Cutro e durante il tumulto popolare del 1799 fu ferito dai monarchici in casa Rajmondi. Giuseppe fu grande combattente della Repubblica partenopea e, pare, sindaco di Cutro. Da Teresina Guarany e Giuseppe Tajani nacque nel 1827 Diego Tajani che fu ministro di Grazia e Giustizia del Regno. Molti altri Guarany ebbero incarichi importanti nella vita pubblica ed ecclesiastica. I Guarany hanno lasciato Cutro negli anni '50. Alcuni si sono trasferiti a Catanzaro, altri a Roma. A Cutro rimane ancora il "palazzo Guarany" di via Grande.

Giuseppe Guarany

Nato da Giandomenico Guarany ed Eleonora Venneri, appena ventenne, veniva segnalato come benemerito della patria per aver sgominato, insieme ad altri giovani coraggiosi, la banda guidata da Luigi Brandi, facendo sventolare per la prima volta la bandiera tricolore sul cielo di Napoli. Quando fu costituita la Guardia Nazionale, fu nominato sottotenente, al comando del capitano Nicola Pacifico. Un'azione militare da ricordare è quella che si riferisce alla resistenza all'avanzata dell'esercito del cardinale Ruffo che aveva l'intento di abbattere la Repubblica partenopea, disperdere i repubblicani e riconquistare Napoli. Lo scontro favorì il cardinale Ruffo e il Guarany finì in catene e, insieme al valoroso Guglielmo Pepe, fu tratto in giudizio e condannato alla confisca dei beni e all'esilio perpetuo.

Gaetano Guarany

Figlio di Giuseppe fu uno dei 22 valorosi che si batterono per la Repubblica partenopea. Studiò a Catanzaro dove ebbe per maestro Luigi Settembrini col quale instaurò rapporti culturali e di amicizia. Abbracciò la vita militare, raggiunse il grado di capitano ed entrò nel corpo degli "zuavi". Fu vittima di persecuzioni, costretto ad una vita di profugo per le sue idee di libertà. Fu all'isola di Sant'Elena per visitare la tomba di Napoleone. Lavorò come segretario nell'ufficio di suo cugino Diego Tajani in Napoli. Morì nel 1891 senza ricevere quegli onori che meritava per il suo passato di "combattente per la libertà".

Festività

SS Crocifisso 1/2/3/ maggio

In onore del patrono di Cutro si tengono festeggiamenti che durano tre giorni. Ai riti religiosi si alternano gli intrattenimenti civili che prevedono musica dal vivo, stand gastronomici e una piccola fiera. L'ultimo giorno fuochi d'artificio.

Il Settennale del Crocifisso (aprile)

C'è un appuntamento legato, però, al Crocifisso di padre Umile che i cutresi aspettano con ansia e che avvicina la comunità: "il settennale del Crocifisso" Ogni sette anni infatti, il 29 e il 30 aprile, si tiene una grande festa religiosa. Il Crocifisso, che è gelosamente conservato in una teca della omonima chiesa, viene fatto calare con una complicata operazione alla quale assistono i fedeli. Il giorno successivo si tiene invece una spettacolare processione con banda musicale. Questi i momenti più importanti: il Crocifisso accompagnato dalle autorità ecclesiastiche e da quelle civili esce dalla chiesa dei Frati Minori e si dirige verso la Chiesa di S.Rocco. Qui trova la statua del santo pronta ad accodarsi al corteo che, arrivato nella piazza principale del paese, viene accolto dalle Statue della Vergine, di S.Giuseppe e S.Giuliano. Una folla di devoti assiste alla messa celebrata in piazza dal Vescovo. La prima festa settennale è stata descritta da Antonio Piterà, primicerio della Collegiata, nel 1861. L'anno prima infatti, dopo mesi di siccità, il popolo di Cutro aveva portato il Crocifisso in processione pregando per l'arrivo della pioggia che, inaspettatamente, scese copiosa. Da allora il crocifisso è considerato miracoloso.

San Leonardo

Messa e processione per le vie della frazione S.Leonardo.

San Rocco 16/17 agosto

Celebrazione eucaristica e processione. I riti civili prevedono musica dal vivo e fuochi d'artificio.

Le Manifestazioni

Estate Cutrese

Nell'ambito di questa ricca manifestazione si segnalano gli appuntamenti più importanti. Tutte le sere musica dal vivo, anche nelle frazioni San Leonardo e Steccato, mostra fotografica d'epoca, sagra del pane di Cutro, festa dell'emigrante, sagra della pasta e ceci, selezione di Miss Italia.

Partita a scacchi vivente 12 agosto e Torneo Internazionale di scacchi (24/04-01/05)

Da non perdere è questo avvenimento di grande rilievo. L'iniziativa impegna 150 figuranti che sfilano in abiti d'epoca cuciti dalle sarte di Cutro con pregiate stoffe damascate e di velluto. Come per incanto appaiono anche palazzi dalle mura merlate. L'esibizione degli sbandieratori precede la partita a scacchi viventi che si gioca sulla scacchiera pavimentale della piazza. Sul palco, intanto, sono disposti tredici personaggi che riproducono il quadro del Mussini che nel XIX secolo dipinse l'incontro tra Filippo II e Giò Leonardo di Bona.

Le infrastrutture del territorio crotonese

Il livello di competitività di un territorio richiede un'adeguata misurazione della dotazione di infrastrutture economiche e sociali presenti nelle aree locali di riferimento.

Le infrastrutture logistiche e di trasporto capaci di supportare il sistema economico-produttivo dell'area del crotonese, sono le Strade statali e provinciali, la rete ferroviaria, l'aeroporto Sant' Anna, nonché il porto industriale e commerciale di Crotona la cui area è composta da una zona vecchia e da una nuova.

Contesto socio-economico

I dati economici sul contesto (dato provinciale) ci parlano di un territorio in cui negli ultimi due anni il tasso di occupazione dal 2021 (29,6) è sostanzialmente stabile, anzi leggermente diminuito nel 2022 (29,3) mentre in Calabria (32,6 [2021] 33,6[2022]) e in Italia (34,9 [2021] 36,1[2022]) si registra una costante crescita (dati.istat.it). Relativamente invece agli occupati per settori di attività, i dati mostrano che nella nostra provincia ben il **42,7%** dei lavoratori è attivo nel settore Altre attività dei Servizi; il **26,9%** nel Commercio, alberghi e ristoranti; il **12,8%** nell'Agricoltura; il **9,3%** nelle Costruzioni ed il rimanente **8,3%** nell'Industria in senso stretto. Dalla disamina dei dati, secondo una prospettiva di confronto territoriale con i dati nazionali, emerge, in particolare, una grande differenza sia nel comparto dell'Agricoltura che a livello nazionale racchiude solo il 3,9% del totale degli occupati, che nel comparto dell'Industria in senso stretto, la cui percentuale di occupati, pari al 20,1%, è più del doppio di quella della nostra provincia. Inoltre, le dinamiche del mercato del lavoro della provincia di Crotona, i dati evidenziano un tasso di disoccupazione pari al **17,2%**, valore superiore al dato regionale (15 %) e molto distante da quello nazionale (8,2%) (dati.istat.it).

La strategia di cambiamento del Comune: PNRR

L'Amministrazione Comunale, che ha inteso porre le basi per una strategia di cambiamento, sta continuando a far leva sulle diverse opportunità esterne, finalizzate allo sviluppo delle forti potenzialità interne. Il piano degli interventi, per come inseriti nel Piano OO.PP., alcuni dei quali già in fase di esecuzione, contempla lavori che miglioreranno le infrastrutture e opereranno quella rigenerazione urbana fondamentale per un rilancio del turismo, con l'obiettivo di far divenire Cutro un'area di attrazione.

Il PNRR sarà occasione di investimento per co-progettare soluzioni innovative dedicate alle persone e al territorio.

Presenza criminalità

La provincia di Crotone appare la provincia italiana con l'indice di permeabilità alla criminalità organizzata più alto d'Italia, con un valore del 108.62. La Relazione del Prefetto di Crotone, allegata al Decreto del Presidente della Repubblica del 14 agosto 2020, di scioglimento del Consiglio comunale di Cutro e nomina della Commissione Straordinaria, ha attestato una serie di condizionamenti nell'amministrazione comunale di Cutro, volti a perseguire fini diversi da quelli istituzionali, che hanno determinato lo svilimento e la perdita di credibilità dell'istituzione locale nonché il pregiudizio degli interessi della collettività, rendendo necessario l'intervento dello Stato per assicurare la riconduzione dell'ente alla legalità. Dato che, pertanto, ricorrevano le condizioni per l'adozione del provvedimento ex art. 143 del D.Lgs.267/2000, con D.P.R. 14 agosto 2020, su proposta del Ministro dell'Interno e vista la proposta del Consiglio dei Ministri, si disponeva lo scioglimento del Consiglio comunale di Cutro con il contestuale affidamento della gestione dell'Ente alla Commissione Straordinaria, che, fino all'insediamento degli organi ordinari a norma di legge, ha esercitato le attribuzioni spettanti al Consiglio Comunale, alla Giunta ed al Sindaco nonché ogni altro potere ed incarico connesso alle medesime cariche.

Con riferimento all'evento sopra riportato che ha, quindi, interessato direttamente l'Ente, ai fini della rappresentazione del contesto nel quale l'Amministrazione si trova ad operare, si rimanda alla relazione del Ministro dell'Interno, dott.ssa Lamorgese, allegata al provvedimento del Capo dello Stato².

Per quanto attiene all'ordine e sicurezza pubblica, i dati e le informazioni salienti sono riportati nelle relazioni periodiche, presentate dal Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcgclefindmkaj/https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2021/12/Rel.-Sem.-2-2023-WEB.pdf

² https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2020-09-26&atto.codiceRedazionale=20A04955&elenco30giorni=false
PIAO 2025-2027

2.2.2 Contesto interno

Alla data del 31 dicembre 2024, i dipendenti complessivi in effettivo servizio presso il Comune di Cutro, di ruolo risultano in numero di n.53. Sono n. 6 gli incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), tra i quali un Funzionario/EQ assunto con l' istituto dello scavalco d' eccedenza, oltre al Segretario Generale. Sono presenti, inoltre, n.2 unità lavorative PNRR.

In ordine all'organizzazione interna del Comune di Cutro, si rimanda alla specifica sezione del PIAO.

Il fenomeno di progressivo “asciugamento” dell'organico comunale, in virtù delle cessazioni dal servizio per la legislazione speciale intervenuta in passato e che ha consentito la possibilità di dimissioni volontarie da parte degli aventi diritto (c.d. “quota 100”), la presenza di numerosi operatori (ex cat. A) rispetto al totale della dotazione organica, la scarsa presenza di professionalità interne hanno rappresentato la causa della difficoltà organizzativa alla quale si è cercato di porre rimedio con un primo significativo intervento occupazionale, nell' anno 2022, a cui seguiranno ulteriori assunzioni nel prossimo futuro. Il Comune di Cutro ha, infatti, registrato un significativo decremento della spesa del personale dipendente che nell' anno in corso registrerà l' assunzione di n. 1 assistente sociale, part-time a 18 ore, e n.6 istruttori di polizia municipale. Con il rendiconto 2024, potrebbero registrarsi ulteriori miglioramenti della spesa che potrebbero consentire una ulteriore discreta facoltà assunzionale, necessaria per poter garantire una più efficiente azione amministrativa, atteso che le risorse umane presenti provvedono - tra innumerevoli difficoltà - alle necessità prioritarie, operative e organizzative. Verranno, altresì, assegnati n. 2 funzionari, come da DPCM del 23 luglio 2024 Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud e sul sito del PN Capacità per la Coesione 2021-2027.

	Fattori Positivi	Fattori Negativi
Fattori Interni	Punti di Forza	Punti di debolezza
	<ul style="list-style-type: none"> • Patrimonio culturale • Litorale • Presenza nelle vicinanze di un piccolo Aeroporto • Buona qualità ricettiva delle strutture alberghiere • Agroalimentare 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto tasso di disoccupazione (> dei valori Regionali e Nazionali) • Strumenti Urbanistici e Pianificatori da aggiornare o non predisposti (PIP) • Dinamiche demografiche (decremento della popolazione) • Bassa capacità di riscossione • Verde pubblico ridotto • Bassi consumi culturali • Il personale in servizio è carente malgrado le procedure di selezione già effettuate e in corso di espletamento.
	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di fenomeni corruttivi all'interno dell'Ente. 	<ul style="list-style-type: none"> •
Fattori Esterni	Opportunità	Minacce
	<ul style="list-style-type: none"> • Progetti PNRR • Accordo di programma per la compensazione per estrazione metano (piattaforme6 fronte costa) 	<ul style="list-style-type: none"> • Crisi economica e inflazione • Pressioni sociali sull'Amministrazione (aspettative della popolazione nei confronti dell'Ente) • Dimensioni ridotte dell'Ente
	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di ammortizzatori sociali. • Presenza di opportunità di notevoli risorse (PNRR) 	<ul style="list-style-type: none"> • Territorio caratterizzato dalla presenza di "locali" di 'ndrangheta • Qualità della vita

3 Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

3.1 - Sottosezione di Programmazione - Valore pubblico

3.1.1 - Valore pubblico e performance generale dell'amministrazione

In questa sezione l'amministrazione riporta l'insieme degli obiettivi e indicatori di impatto selezionati per misurare e valutare il **“valore pubblico”** generato che costituisce il mezzo per misurare e valutare la performance generale dell'amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 3 del D.Lgs. 150/2009, norma di principio per tutte le amministrazioni pubbliche e che mantiene inalterata la sua validità anche con il PIAO. La performance generale dell'Ente è calcolata come media del grado di raggiungimento dei target degli indicatori di impatto.

Creare valore pubblico vuol dire, pertanto, *“utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale in termini di efficienza, economicità ed efficacia riducendo il rischio reputazionale dovuto a poca trasparenza o a fenomeni corruttivi”*.

Il programma di mandato rappresenta, pertanto, il primo momento della pianificazione strategica dell'ente locale e si sostanzia nella predisposizione delle linee programmatiche che individuano gli indirizzi, gli obiettivi e le azioni da compiere nel corso del mandato.

Vengono declinati gli indirizzi strategici 2022-2027, articolati in obiettivi strategici ed in azioni che costituiscono non solo la base della programmazione dell'Ente, ma anche del monitoraggio e della rendicontazione.

A) BUONA AMMINISTRAZIONE

Dopo due anni di commissariamento del Comune, si è tornati finalmente ad eleggere i propri rappresentanti, ripristinando la legalità democratica nel nostro Territorio. *A Cutro non ci potrà essere convivenza civile, corretto funzionamento dei servizi sociali, dell'economia, fiducia nelle istituzioni democratiche, diritto al lavoro, all'istruzione, alla sicurezza ed alla giustizia, se prima non ci si predisponesse a combattere l'illegalità organizzata, che ruota intorno a tutte le espressioni politico-economiche della nostra Società. Per tale scopo è, quindi, necessario mobilitare attivamente, la Società Civile, i Giovani, le Associazioni di Categoria e di Volontariato, i Professionisti tutti, per organizzare le opportunità, le occasioni e gli strumenti per contrastare ogni forma di illegalità, al fine di combattere e arginare l'invasione del “Contropotere Criminale”*.

E' indispensabile consolidare, promuovere e diffondere la cultura della legalità, valore guida nell'amministrazione della cosa pubblica, e della sicurezza mettendo in campo ogni azione utile a presidio concreto e visibile e, al contempo, promuovendo la forte collaborazione tra forze dell'ordine e cittadinanza.

L'azione amministrativa deve essere improntata al rispetto di alcuni principi tra cui la trasparenza, l'efficienza, l'imparzialità ed il buon andamento.

Inoltre, una buona Amministrazione non può prescindere da una gestione oculata delle risorse e dalla ricerca di forme di finanziamento, anche al fine di attuare una gestione responsabile e ottimale delle stesse, per alimentare il senso di responsabilità nella compartecipazione economica dei cittadini ed aumentare la piena consapevolezza dei servizi erogati.

La nozione di “buona amministrazione” è anche strettamente correlata al concetto di valore pubblico. Oggi, una “buona amministrazione” non è più soltanto una “sana” amministrazione che opera nel rispetto dei principi di legalità, legittimità ed efficienza dell'azione amministrativa. Una “buona amministrazione” è, quindi, anche un'amministrazione agile, leggera, vicina e digitale, che semplifica e migliora la qualità della vita e delle comunità locali, incrementando il benessere economico, sociale, educativo, ambientale, a favore dei cittadini e delle attività economiche.

OBIETTIVO STRATEGICO:

CUTRO TRASPARENTE E SANA

Azioni:

- 1) Garantire l'efficienza della macchina amministrativa attraverso la semplificazione, la razionalizzazione dei procedimenti e la velocizzazione delle procedure, contenendo le spese, senza sacrificio per i servizi erogati.
- 2) Sviluppare sistemi informativi a supporto della trasparenza e della lotta alla corruzione.
- 3) Rendere pubblici, e puntualmente tracciabili, l'elenco di tutti i soldi che vengono spesi sul territorio, che riguardano fornitori, personale dipendente ed ogni altra forma di spesa pubblica;
- 4) Istituire un sistema che consenta un dialogo costante tra i cittadini ed Amministrazione, per una "Gestione Partecipata" delle risorse.
- 5) Rendere stabili i conti pubblici;
- 6) Assicurare una riscossione delle entrate che si coniughi con il principio di equità fiscale;
- 7) Potenziare gli strumenti di contrasto all'evasione fiscale.

OBIETTIVO STRATEGICO:

CUTRO PROFESSIONALE

- 1) Rafforzare e diffondere la cultura della performance individuale e collettiva per migliorare la valutazione delle risorse umane e dell'amministrazione, anche valorizzando il senso di appartenenza e l'orientamento al risultato.
- 2) Aumentare la responsabilità dei titolari di posizione organizzativa sul raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.
- 3) Porre in essere azioni di verifica del benessere organizzativo del personale nella logica della valorizzazione delle risorse umane.
- 4) Sviluppare ogni singola professionalità e rendere più efficiente l'erogazione dei servizi alla cittadinanza.

OBIETTIVO STRATEGICO:

CUTRO SICURA E SMART

- 1) Incrementare l'organico della Polizia Locale, così da garantire una maggiore "Sicurezza Urbana", contrastando, con energia, forte spirito di servizio e determinazione, il "Disordine Urbano" e la microcriminalità.
- 2) Realizzare progetti di sicurezza stradale e contrasto all'uso di alcol e droga.
- 3) Aggiornare il piano comunale di protezione civile, potenziare la capacità di risposta alle emergenze per garantire assistenza e sostegno alla nostra Comunità e sensibilizzare tutte le componenti sociali alla più ampia conoscenza dei canali di allertamento e all'attivazione delle misure di auto-protezione.
- 4) Avviare azioni di monitoraggio finalizzate a conoscere il gradimento della cittadinanza in ordine alle scelte operate dall'Amministrazione comunale.
- 5) Istituire un Forum Permanente per la verifica e la valutazione delle azioni dell'amministrazione.
- 6) Rafforzare le competenze digitali e le infrastrutture per garantire l'inclusione sociale e creare concrete occasioni di crescita ed innovazione del territorio.
- 7) Promuovere una educazione civica digitale rendendo i cittadini e le imprese attori dell'innovazione.
- 8) Sviluppare i servizi on-line dell'Amministrazione comunale. Rendere più fluido ed efficace il rapporto tra cittadino e Comune.

B) TURISMO

Considerato che il Comune di Cutro possiede circa 8 km di splendida costa, caratterizzata da una sabbia bianchissima e da un limpido mare, l'Amministrazione intende sviluppare, in modo responsabile e proficuo, le peculiarità turistiche del territorio rendendole prioritarie nelle politiche di sviluppo economico e sociale dei prossimi 5 anni.

OBIETTIVO STRATEGICO

PROLUNGAMENTO DELLA STAGIONE ESTIVA

Azioni:

- 1) Coinvolgimento, con impegno straordinario, di tutte le professionalità attualmente esistenti in loco al fine di rendere la costa una matrice identitaria, in sinergia con lo sviluppo del capoluogo, e con lo scopo di migliorare l'attuale collegamento viario, già esistente fra i due poli, trasformandolo in una strada moderna e sicura, dotata di "Guard Rails", priva di dissesti e buche, e dotata di sistemi di controllo tecnologici, che la rendano percorribile in tranquillità, anche con la creazione di ulteriori sbocchi viari, in entrata e in uscita, per San Leonardo e per Steccato.
- 2) Rimodulazione del Piano Spiaggia, al fine di favorire tutte quelle attività balneari che ruotano intorno all'attività marina e che possono essere essenziali allo sviluppo turistico della nostra splendida costa.
- 3) Valorizzazione del patrimonio naturale, culturale, monumentale e storico, favorendo la creazione di servizi in grado non solo di assistere, accogliere e ospitare i visitatori, ma anche di creare, in tali settori, vere opportunità di lavoro.
- 4) Potenziamento del turismo a sfondo sociale, culturale, enogastronomico, naturalistico e religioso.
- 5) Potenziamento delle Politiche Culturali con un calendario degli eventi, da predisporre all'inizio di ogni anno, con particolare attenzione alla Festa del SS. Crocifisso, culmine del sentimento religioso dell'intera Comunità, con tutte le sue costanti (luminarie, bande musicali, Riti Civili e Religiosi, Processione di Andata e di Ritorno della Sacra Statua del Crocifisso).
- 6) Valorizzazione del Torneo Internazionale degli Scacchi e della Partita a Scacchi Viventi.
- 7) Riprogrammazione, in collaborazione sinergica con tutto il mondo dell'Associazionismo, della Cultura, del Sociale, dello Sport, e del Volontariato, al fine del loro potenziamento, del Carnevale, delle altre feste, attività ludiche e sportive nonché della "La Festa dei Popoli".

C) AGRICOLTURA ED ATTIVITA' INDUSTRIALI

Maggiore attenzione e concretezza vanno riservate al settore agricolo e a quello della pastorizia, che sono gli assi portanti dell'economia agreste. Inoltre, una particolare attenzione sarà dedicata *alla "Zona Industriale", per supportare i pochi eroici imprenditori che, con grande sacrificio, portano avanti le loro attività aziendali, in assenza della quasi totalità dei servizi necessari, che sono, invece, essenziali per la tenuta in vita e per lo sviluppo delle Aziende stesse. Perciò, sarà incentivata e favorita la creazione di Nuove Imprese da parte dei Giovani, i quali potranno usufruire di finanziamenti a fondo perduto o anche a tasso agevolato.*

OBIETTIVI STRATEGICI

SVILUPPO

Azioni:

- 1) Intercettazione maggiori risorse per la manutenzione delle strade rurali e delle stradelle interpoderali, al fine di rendere più agevole il lavoro quotidiano degli agricoltori e degli allevatori in modo da favorire la commercializzazione dei loro prodotti.
- 2) Sviluppo tecnologico delle numerose Aziende Agricole sparse all'interno del territorio di Cutro, in modo da permettere ai giovani, nel passaggio da una generazione all'altra, di affrontare, con adeguati investimenti, e con nuove competenze, la sfida del mercato che si fa sempre più globale. L'amministrazione farà ogni sforzo per
- 3) Sostegno alle produzioni tipiche locali, al fine di favorire la costituzione delle cosiddette "Filiere Corte" (vendita diretta, dal produttore al consumatore, dei prodotti agricoli).
- 4) Intercettazione di incentivi che favoriscano, all'interno di ciascuna azienda, l'autonomia energetica, con la produzione in proprio di Energia Solare, Microeolica e da Biogas (= di combustibile naturale che si ottiene tramite "fermentazione batterica anaerobica", dai "Residui Organici Vegetali e/o Animali"). Importante è anche l'incremento della "Superficie Agricola Biologica", utilizzando le numerose risorse irrigue naturali, che vanno incanalate ed immesse nelle reti esistenti, fino a servire anche i terreni vicino al mare, dove sarà persino possibile produrre "Colture Pregiate".
- 5) Azioni di "accompagnamento" dei giovani imprenditori nelle istruttorie per ottenere i fondi regionali e nazionali, già previsti nei seguenti settori: beni culturali, turismo, manutenzione di opere civili e industriali, tutela dell'ambiente, innovazione tecnologica, agricoltura, trasformazione e commercio dei prodotti agroindustriali.

D) AMBIENTE

OBIETTIVO STRATEGICO:
CUTRO SOSTENIBILE E GREEN

Azioni:

- 1) Miglioramento e potenziamento del “Ciclo Integrato dei rifiuti”, con la riduzione dei costi di lungo periodo, sia per l’Amministrazione che per i Cittadini, tramite l’incremento quantitativo e qualitativo della quota percentuale di Raccolta Differenziata
- 2) Promozione, in sinergia con tutte le Istituzioni e con le Associazioni del territorio, di un’azione complessiva sulla produzione, fornitura ed utilizzo dell’energia, cercando di razionalizzare i consumi energetici del Patrimonio Pubblico
- 3) Risoluzione problematica approvvigionamento idrico
- 4) Potenziamento impianto di depurazione

E) PIANO REGOLATORE PARTECIPATO

L’attuale situazione Urbanistico-Edilizia non ha rappresentato l’auspicato “Motore di Crescita” per il territorio.

- 1) Definizione di progetti organici per gli ambiti territoriali di riferimento (economico, sociale, culturale) in un quadro generale di “Pianificazione Strategica” per ripensare, riorientare e rilanciare il territorio
- 2) Applicazione del principio di perequazione territoriale ed urbanistica
- 3) Confronto e collaborazione anche con i Comuni limitrofi, al fine di predisporre Piani di Sviluppo congruenti con gli indirizzi di ciascuno al fine di stimolare sinergie che avvantaggino economicamente la Comunità.

F) MOBILITA’

Una particolare attenzione dovrà essere prestata alla MOBILITA’ non solo per sopperire alla mancanza di collegamenti ferroviari e sbloccare così gli ostacoli che ad oggi ne impediscono il potenziamento, ma anche in termini di viabilità urbana ed extra urbana.

- 1) Rimozione ostacoli all’allargamento della galleria di Cutro
- 2) Avviare un piano di manutenzione ordinaria e straordinaria di strade e marciapiedi
- 3) Adozione di un “Piano Urbano del Traffico”
- 4) Potenziamento della mobilità sostenibile - Viabilità Ciclopedonale
- 5) Azioni di sensibilizzazione nei confronti degli attori principali per gli interventi sulla VIABILITA’ EXTRAURBANA.

G) SOCIALE

Il sociale nella nostra Comunità ha acquisito un sapore amaro; anni ed anni di incuria su questo argomento ha portato i cittadini a non avere più motivazioni per reclamare i propri diritti.

- 1) Potenziamento delle “Reti Sociali”, coinvolgendo direttamente il più alto numero di cittadini, responsabilizzandoli, facendo ricorso, anche, alle “Cooperative Sociali” e alle “Consulte”, per assolvere nel modo più efficace alle richieste di aiuto e di servizi, affrontando preventivamente le situazioni crescenti di nuove fragilità e di nuove vulnerabilità delle singole persone disagiate e dei gruppi familiari indigenti
- 2) Eliminazione delle “barriere architettoniche” presenti nel patrimonio pubblico
- 3) Assegnazione degli “Alloggi di Edilizia Pubblica”, favorendo un piano di manutenzione continuo e specifico, con le relative “lavorazioni” ordinarie e straordinarie
- 4) Incremento dei Servizi per la prima infanzia (scuolabus, refezione scolastica)
- 5) Attivazione di una maggiore collaborazione con il Volontariato organizzato, avvalorando i progetti di pertinenza delle stesse Associazioni

- 6) Contrasto alla violenza di genere, attraverso interventi di prevenzione e di educazione civica
- 7) Recupero della “memoria storica” attraverso progetti che valorizzino la risorsa rappresentata dagli Anziani
- 8) Potenziamento azioni a tutela delle persone diversamente abili, degli anziani e delle loro famiglie, erogando maggiori servizi in ambito sociale da consentire il permanere in famiglia e garantire una maggiore autosufficienza
- 9) Potenziamento dei servizi erogati dall’ Ambito
- 10) Promozione di attività per le varie discipline sportive, con la creazione di aree di sport e di aggregazione sociale, e con la messa a disposizione degli impianti e delle attrezzature pubbliche, per contrastare il fenomeno del degrado sociale e dell’emarginazione, soprattutto in ambito giovanile.

H) LAVORO

Per quanto riguarda l’occupazione ed il lavoro il Comune deve mettere in moto dinamiche virtuose di sviluppo, in grado di produrre reddito e di ridurre la disoccupazione, rendendo la vita più semplice a chi lavora e a chi decide di investire nel nostro territorio, per realizzare LAVORO.

- 1) Riorganizzazione e potenziamento del SUAP (Sportello Unico per le Attività Produttive)
- 2) Istituzione di uno sportello “Centro Informagiovani”
- 3) Favorire sinergie/reti con imprese ed istituzioni per agevolare l’ingresso dei giovani nel mondo del lavoro
- 4) Sostenere iniziative per le buone prassi finalizzate a generare lavoro di qualità, sostenibile, orientato al rispetto dei diritti, della sicurezza e della parità di genere.

I) LAVORI PUBBLICI- PNRR

1. Rendere gli spazi pubblici (giardini, piazze, ecc) più vivi e accessibili e quindi ordinati e sicuri
2. Messa in sicurezza degli edifici di proprietà comunale, con precedenza a quelli scolastici
3. Interventi di efficientamento energetico di edifici e infrastrutture
4. Manutenzione programmata del patrimonio
5. Costante monitoraggio delle opportunità di finanziamento, per reperire ogni risorsa utile a realizzare investimenti
6. Potenziamento degli investimenti sul patrimonio pubblico
7. Rapida e concreta realizzazione dei progetti già ammessi a finanziamento.

A ciò si aggiungono gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

La tabella che segue riporta in modo schematico gli obiettivi di Valore Pubblico, gli indicatori, i target e le ragioni della loro scelta.

3.1.2 - Obiettivi di valore pubblico

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata										
	Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
								2025	2026	2027
	1. Cutro più turistica, sicura e sviluppata	Manutenzione e sviluppo del patrimonio e delle infrastrutture urbane, potenziamento dei servizi legati a educazione, cultura, turismo ecc. anche attraverso l'utilizzo dei fondi PNRR Spesa realizzata/ Spesa programmata	Valorizzare il patrimonio e sviluppare e mettere in sicurezza il territorio riqualificandolo. L'amministrazione ha investito nella ricerca fondi per ottemperare ai bisogni della comunità e ha un forte commitment nell'adempire a tale scopo. L'obiettivo e i diversi indicatori sono atti a misurare quanto realizzato rispetto a quanto programmato. La spesa programmata per ciascuna annualità è inserita nel target.	Territoriale, Sociale, Economica e Ambientale	Cittadini, Associazioni, Imprese	Fonte Interna	Spesa realizzata/ Spesa programmata			
								Incremento %	Incremento %	Incremento %

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata										
	Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
								2025	2026	2027
	2.Cutro e green sostenibile	Incremento della percentuale di raccolta differenziata (Percentuale di raccolta differenziata sul totale dei rifiuti)		Sociale e Ambientale	Cittadini, Associazioni, Imprese	Report sui rifiuti Regione Calabria dati 2023 https://www.arpacal.it/index.php/arpacal/attivita/comunicazione/comunicati/3764-arpacal-presenta-il-report-2024-produzione-rifiuti-urbani-e-raccolta-differenziata-in-calabria-dal-52-04-2021-al-56-28-2023-aumento-di-oltre-4-punti-percentuali-in-tre-anni	Percentuale pari al 64,71% di Raccolta differenziata	+ 3%	+3%	+ 3%

		Efficientamento energetico degli edifici pubblici		Sociale, Economica e Ambientale	Cittadini Associazioni Imprese	Dati Comunali		Riduzione del 20% dei consumi elettrici nelle strutture pubbliche a seguito degli interventi di		
--	--	---	--	---------------------------------	--------------------------------	---------------	--	---	--	--

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata										
	Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
								2025	2026	2027
								efficientamento/risparmio		
	3.Cutro Trasparente, sana e smart	Riduzione dello stock del Debito Commerciale residuo al 31.12.2024	Migliorare i servizi offerti ai cittadini attraverso una organizzazione efficiente e trasparente della macchina organizzativa. In particolare l'Ente si propone di ridurre il proprio debito commerciale residuo, migliorare l'accessibilità ai propri servizi e migliorare la propria trasparenza.	Economica	Cittadini Associazioni Imprese	Fonte interna/MEF	n.d.	riduzione del 10%		
		Miglioramento dell'accessibilità ai servizi comunali per tutte le categorie di utenti attraverso un contact center (portineria, digitale). (n. finale di servizi erogati agli utenti tramite contact center-on line / numero totali dei servizi erogati agli utenti) Sviluppare i servizi on-line dell'Amministrazione comunale. Rendere più fluido ed efficace il rapporto tra cittadino e Comune.		Economica e Sociale	Cittadini Associazioni Imprese	Fonte interna	n.d.	20%	20%	50%
		% (n. misure attuate/n. misure contenute nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza)		Economica /sociale	Cittadini Associazioni Imprese	Fonte interna		100%	100%	100%
	4.Cutro solidale	% di bambini 0-3 che hanno accesso ai servizi di assistenza all'infanzia	L'Amministrazione Comunale si propone di potenziare, consolidare e qualificare servizi di cura rivolti a bambini di 0-3 anni e alle persone in difficoltà mitigando le disparità sociali derivanti dalle condizioni economiche e sociali di contesto	Sociale	Famiglie	Rilevazione interna	2024	>2024	>2025	+5%
		% di persone che hanno usufruito dei servizi di contrasto alla povertà		Sociale	Famiglie	Rilevazione interna	2024	>2024	>2025	+5%

3.1.3 - Accessibilità

Nel paragrafo sono rappresentati in forma tabellare:

1. Gli interventi funzionali alla realizzazione, con la necessaria gradualità, della piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
2. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare.

Obiettivi di performance “Inclusione sociale e accessibilità di persone con disabilità”

L'art. 3 del d.lgs. n. 222/2023 recante “Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227” ha introdotto i commi 2-bis e 2-ter al d. lgs. n. 80/2021 come convertito e modificato in l. n. 113/2021.

In particolare, il co 2-bis dispone che *“Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri -Dipartimento della funzione pubblica”*.

L'art. 4 del d.lgs. n. 222/2023 rubricato “Inclusione sociale e accesso delle persone con disabilità tra gli obiettivi di produttività nella pubblica amministrazione” ha apportato al d.lgs. n. 150/2009 le seguenti modificazioni: a) all'articolo 3, dopo il comma 4, è inserito il seguente: *«4-bis. Nel valutare la performance individuale ed organizzativa di cui al comma 4 si tiene conto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità di cui all'articolo 5, comma 2-bis, anche ai fini dell'applicazione dei commi 5 e 5-bis del presente articolo.»*; b) all'articolo 5, dopo il comma 2, è aggiunto, in fine, il seguente: *«2-bis. Gli obiettivi, anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità.»*; c) all'articolo 9, comma 1, dopo la lettera d), è aggiunta, in fine, la seguente: *«d-bis) agli indicatori di performance relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità.»*.

L'entrata in vigore del D.Lgs. 222/2023 sull'accessibilità rappresenta anche per il personale delle pubbliche amministrazioni un ulteriore passo in avanti sul fronte della tutela dei diritti delle persone con disabilità, perfezionando e uniformando la tutela dei lavoratori presso tutte le pubbliche amministrazioni. Il tema dell'accessibilità affonda le proprie basi giuridiche nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948, nella nostra costituzione del 1948 e a livello comunitario nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea del 2012.

In relazione a questa visione, è importante constatare come negli ultimi anni si sia manifestata una tendenza che, per certi versi, sposta l'attenzione dal singolo individuo alla comunità in cui lo stesso vive, divenendo quindi un diritto collettivo. E' in questo contesto che si inseriscono le azioni del Comune messe in atto per garantire l'accessibilità di luoghi, beni e servizi a tutti, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di ausili; questo è possibile grazie a progetti sapienti, creativi, basati sulla centralità delle persone e non mediante la mera applicazione di norme e regolamenti.

Obiettivi di inclusione e accessibilità

Le amministrazioni pubbliche, a seguito della novella introdotta dal d.lgs. n. 222/2023, sono tenute a definire anche degli obiettivi di inclusione e accessibilità delle persone con disabilità. Lo scopo è quello di definire un obiettivo e delle azioni concrete con cui perseguirlo, tali da garantire l'accesso da parte dell'utenza ai servizi offerti dall'amministrazione e, di conseguenza, incrementare il benessere della comunità.

Soggetti coinvolti

In ottemperanza al d. lgs. n.222/2023, con decreto sindacale n. del 14 febbraio 2025 è stato individuato: a) nella persona del Responsabile dell' area finanziaria, dott.ssa Palmira Rizzo, il "Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità", ai sensi dell'art. 39-ter d.lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii., come novellato dal d.lgs. n. 222/2023; b) nella persona del Responsabile dell' area affari generali, dott.ssa Giuseppina Colacino, il "Responsabile dei processi di accessibilità fisica e digitale delle persone con disabilità" ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 222/2023.

Compiti del Responsabile di processi di inserimento delle persone con disabilità:

- a) curare i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;
- b) promuovere le azioni per il reclutamento del personale con disabilità nel rispetto delle percentuali stabilite dalla legge;
- c) provvedere all'assegnazione del personale nel rispetto delle specifiche capacità;
- d) organizzare la formazione necessaria ad assicurare l'effettivo svolgimento dei compiti assegnati adeguando la modalità di fruizione della formazione stessa alle singole esigenze anche connesse a particolari disabilità;
- e) predisporre, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68, gli accorgimenti organizzativi e proporre, ove necessario le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;
- f) verificare l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

Compiti del Responsabile dei processi di accessibilità fisica e digitale delle persone con disabilità:

- a) definire la piena accessibilità alle strutture ove opera la P.A. al fine di consentire la piena fruizione dei servizi;
- b) garantire la strumentazione adeguata;
- c) definire la piena accessibilità digitale ai cittadini con disabilità rendendo più semplice il dialogo on line;
- d) predisporre, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il Responsabile della sicurezza RSPP, gli accorgimenti organizzativi e proporre, ove necessario, le soluzioni Tecnologiche per facilitare l'accesso alle strutture e garantire la piena accessibilità fisica e digitale da Parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- e) verificare l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione;

La realizzazione di tali attività da parte dei soggetti nominati rispettivamente "Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità" e "Responsabile dei processi di accessibilità fisica e digitale delle persone con disabilità" si realizza attraverso percorsi individualizzati che tengono conto delle esigenze personali di ciascuno e della necessità di tutela della riservatezza degli interessati e viene effettuata in stretta connessione con il Servizio di prevenzione e protezione e con i Responsabili delle strutture di assegnazione dei disabili.

Descrizione obiettivo

L'Amministrazione, sensibile alla tematica della disabilità, intende perseguire un obiettivo trasversale che ha lo scopo di garantire l'accessibilità e l'inclusione dei soggetti disabili, sia in termini di utenza ai servizi erogati che dei lavoratori dell'Ente.

Gli obiettivi per migliorare l'accesso e la fruibilità da parte delle persone con disabilità devono muoversi in via generale attraverso tre direttrici: l'ambiente fisico, i servizi pubblici, i servizi elettronici.

Per il 2025, l'obiettivo da perseguire consiste nell'analisi del contesto interno ed esterno, al fine di individuare le situazioni problematiche, anche attraverso il confronto con le associazioni

del territorio per individuare strategie condivise di intervento al fine di progettare azioni dirette a facilitare l'inclusione soprattutto nei confronti delle persone disabili.

Vista la trasversalità della materia, tutti i Responsabili di EQ concorrono, nell'ambito delle loro specifiche competenze, alla realizzazione dell'obiettivo di performance dell'inclusione e accessibilità delle persone con disabilità, con il coordinamento del Responsabile dell' area finanziaria e del Responsabile dell' area affari generali.

Rispetto ai punti precedenti nella sottosezione performance verranno specificati gli obiettivi e risultati da conseguire nel periodo di riferimento del PIAO.

Interventi funzionali alla piena accessibilità									
Accessibilità	Interventi/obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
							2025	2026	2027
Fisica	4. Cutro solidale	% di incontri al fine di individuare le situazioni problematiche e le strategie condivise	L'Amministrazione Comunale si propone di effettuare un'analisi del contesto interno ed esterno, al fine di individuare le situazioni problematiche, anche attraverso il confronto con le associazioni del territorio per individuare strategie condivise di intervento al fine di progettare azioni dirette a facilitare l'inclusione soprattutto nei confronti delle persone disabili.	Famiglie/Cittadini/associazioni	Rilevazione interna	2024	>2024	>2025	+5%
Fisica	3. Cutro Trasparente, sana e smart	1) Miglioramento dell'accessibilità ai servizi comunali per tutte le categorie di utenti attraverso un contact center (n finale di servizi erogati agli utenti tramite contact center- numero iniziale dei servizi erogati agli utenti tramite contact center/numero totali dei servizi erogati agli utenti	L'Ente ritiene necessario istituire un punto di contatto tra cittadini e ufficio faccia da filtro e info point con tutti i cittadini ed in particolare coloro i quali hanno difficoltà ad utilizzare il digitale	Cittadini	Fonte interna	2024	20%	30%	50%
Digitale	3. Cutro Trasparente, sana e smart	2) Sviluppare i servizi on-line dell'Amministrazione comunale. Rendere più fluido ed efficace il rapporto tra cittadino e Comune.	L'Ente ritiene necessario istituire un punto di contatto anche digitale che favorisca l'interazione tra utenti e amministrazione	Cittadini	Fonte interna	2024			

3.1.4 - Procedure da semplificare

Elenchi procedure da semplificare il primo anno di riferimento del PIAO			
Procedure	Interventi/obiettivi Strategici	Motivazioni	Stakeholder
Procedure di pagamento dell'Ente	3. Cutro Trasparente, sana e smart	L'Ente si è posto l'obiettivo strategico di ridurre lo stock di debito commerciale e ha assegnato obiettivi individuali ai singoli Responsabili per il contenimento dei tempi medi di pagamento	Associazioni Cittadini Imprese
Percorso di digitalizzazione e reingegnerizzazione delle proprie attività e dei propri servizi	3. Cutro Trasparente, sana e smart	L'obiettivo è la diffusione della cultura dell'accessibilità, con l'attivazione di percorsi formativi specifici per il personale comunale, il miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali; il favorire la qualità lavorativa e l'interazione con i servizi digitali	Associazioni Cittadini Imprese

3.1.5 - Interventi finanziati nell'ambito del PNRR

Il paragrafo descrive sinteticamente gli interventi con i quali l'Ente concorre all'attuazione degli interventi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con cui l'Italia partecipa al Programma Next Generation EU (NGEU), lo strumento di finanziamento con il quale l'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica globale degli ultimi due anni.

Il PNRR si articola in sei Missioni, suddivise in 16 Componenti (ossia aree di azione che affrontano sfide specifiche gli strumenti Riforme e Interventi) alcune delle quali rientrano nell'ambito della competenza delle autonome locali: 1. digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo, 2. rivoluzione verde e transizione ecologica, 3. infrastrutture per una mobilità sostenibile, 4. istruzione e ricerca, 5. inclusione e coesione, 6. salute.

La tabella che segue contiene l'elenco degli interventi nei quali l'amministrazione è coinvolta, la cui realizzazione concorre al raggiungimento dell'Obiettivo di Valore Pubblico n. 1.

I progetti PNRR sono finanziati attraverso i seguenti investimenti: M2C4 | Investimento 2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni; M5C2 | Investimento 2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale; M5C2 | Investimento 2.2: Piani Urbani Integrati.

Il Soggetto attuatore - Comune di Cutro ha, allo stato, su ReGiS, i progetti, di seguito elencati secondo l'ordine di CUP, molti dei quali in corso di definizione.

PIAO 2025-2027

CUP	PROGETTO
B31C22001230006	ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI -
B31F22001900006	ADOZIONE APP IO -
B31F22001910006	ESTENSIONE UTILIZZO PIATTAFORME SPID CIE –
B31F22002420006	ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA –
B31F22004470006	PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI –
B32E22032890006	IMPIANTO DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE - ANNO 2022
B34H20003240001	MESSA IN SICUREZZA STRADE E SOTTOSERVIZI VIA E. KANT
B35B20000280001	IMPIANTO DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE - ANNO 2020
B37H22003930002	RIPRISTINO VIABILITA' RURALE - COMPLETAMENTO
B37H22003950002	MESSA IN SICUREZZA STRADA CUTRO-PAPANICE
B38B20000670001	IMPIANTI SPORTIVI
B39J21022570001	IMPIANTO DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE –
B34H20003250001	INTERVENTI RISCHIO IDROGEOLOGICO SU STRADA COMUNALE CUTRO - PAPANICE PER LA REALIZZAZIONE DI COLLEGAMENTO CON STRADA DEL PETELINO

Il Comune è risultato, inoltre, beneficiario, giusto Decreto 19 ottobre 2022, pubblicato in [Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n.253 del 28 ottobre 2022](#), in ATS con il Comune di Mesoraca, di un finanziamento di investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti alla riduzione di fenomeni di marginalizzazione e degrado sociale, nonché al miglioramento della qualità del decoro urbano e del tessuto sociale e ambientale, per un totale di €. 5.000.000,00.

3.2 - Sottosezione di Programmazione - *Performance*

In questa sezione sono elencati gli obiettivi organizzativi e individuali delle unità organizzative. La distinzione tra obiettivi organizzativi e individuali consente di valutare i due ambiti fondamentali della performance individuale dei responsabili di EQ e del personale.

3.2.1 - Performance organizzativa

3.2.1.1 Area 1 "Affari generali"-

Obiettivi organizzativi Area 1								
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
4	4.1.1. Affidamento esterno trasporto scolastico -	Individuazione nuovo aggiudicatario	Migliorare i servizi offerti alle famiglie	Cittadini	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Efficienza		ON 30.04.2025
3	3.1.2 Istituzione dell'URP e definizione dei servizi per l'utenza esterna	Ufficio portineria/informazioni	Migliorare i rapporti utenti/cittadini con l'Amministrazione	Imprese, Associazioni, Cittadini	Delibera/ determinazione	Efficienza	---	ON 31.05.2025
		Predisposizione istanze online	Migliorare i rapporti utenti/cittadini con l'Amministrazione e favorire la digitalizzazione dei servizi	Imprese, Associazioni, Cittadini	Determina	Digitalizzazione	---	ON 31.05.2025
4	4.1.3 Promozione di interventi mirati a mantenere adeguato livello di servizi sostenendo l'asilo comunale	n. posti disponibili e fruiti	L'Amministrazione ritiene necessario e imprescindibile incrementare i posti disponibili nell'Asilo Nido comunale ponendo in essere gli interventi necessari	Associazioni, Famiglie, Cittadini	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Efficacia	(valore 2024)	>2024
1	1.1.4 Migliorare l'immagine del territorio	Promozione dell'immagine e potenziamento attrazioni/eventi	L'Amministrazione intende migliorare la performance turistica del territorio incentivando uno dei punti di forza con l'incremento degli eventi culturali/ricreativi/turistici	Cittadini/Imprese	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Efficienza	(valore 2024)	Numero di eventi >2024 On 31.12.2025

Obiettivi organizzativi Area 1								
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
3	3.1.5 Collazione, aggiornamento e sistemazione dei regolamenti comunali e cura della pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente del sito internet comunale	Corretta sistemazione e facilità di consultazione dei Regolamenti presenti in "Amministrazione Trasparente"	Garantire ai cittadini un corpo organico dei regolamenti vigenti per rendere edotta la cittadinanza degli atti "prodotti" dall'amministrazione.	Studenti Cittadini Famiglie Imprese	Fonte interna: portale istituzionale	Efficacia		ON 30/04/2025

3.2.1.2. Area 2 Vigilanza

Obiettivi organizzativi – Area 2								
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
1	1.3.1 Completamento sistema di videosorveglianza	Messa in rete degli impianti comunali di videosorveglianza.	Migliorare la sicurezza urbana e prevenire fenomeni di degrado sociale.	Cittadini, Imprese, Associazioni	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Efficienza		On 31/03/2025
2	2.2.2 Riduzione dell'abbandono dei rifiuti attraverso l'estensione delle zone di controllo	Installazione e Messa in esercizio delle telecamere	Rendere più bello e pulito il territorio contrastando l'abbandono dei rifiuti	Cittadini, Imprese, Associazioni	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Efficacia		Messa in esercizio di un numero di telecamere/fototrappole almeno >% rispetto al 2024 Entro il 31/12/2025
1	1.2.3 Migliorare il controllo del territorio su strada	Incremento del n. di sanzioni erogate rispetto all'anno precedente	Rendere più sicura la circolazione sulle strade cittadine	Cittadini, Imprese, Associazione di Categoria	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Efficienza	Valore 2024	>25% Entro il 31/12/2025
1	1.2.4. Migliorare le condizioni di sicurezza anche a presidio della legalità - Riorganizzazione privacy, attraverso la verifica di alcuni adempimenti privacy con relative modifiche ai documenti obbligatori.	Approfondimento con DPO riguardo eventuali criticità connesse all'utilizzo di apparecchiature fisse e mobili che permettono la cattura di immagine e/o filmati in uso al settore Polizia Locale. Redazione verbale	Rendere più sicuro il territorio	Imprese/Cittadini	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Efficienza		On 31/07/2025

3	3.2.5. Adempimenti RTD Approvazione piano triennale							
		Redazione degli atti previsti e del piano di informatizzazione dell'Ente	Garantire operativamente il corretto trattamento dei dati e la trasformazione digitale dell'amministrazione.	Cittadini/Associazioni/Imprese	Fonte interna: determina/deliberata	Efficienza		ON Entro il 31/03/2025

3.2.1.3. Area 3 Finanziaria

Obiettivi organizzativi Area 3								
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
3	3.3.1 Verifica corretta rendicontazione delle entrate comunali da parte degli agenti contabili.	Azioni di verifica e controllo delle rese del conto degli agenti contabili e conseguenti adempimenti. L'obbligo di resa del conto viene esteso anche a tutti coloro che hanno riscosso l'imposta di soggiorno.	L'obiettivo si prefigge di effettuare una verifica e controllo su coloro che da anni svolgono tale incarico	Imprese/ Cittadini	Fonte interna: report/determina/ portale istituzionale	Efficienza	2024	>2024
3	3.3.2. Controllo di gestione (spese-entrate), residui (anzianità) e controlli sull'andamento della gestione finanziaria.	Pronta individuazione scostamenti di bilancio, rispetto stanziamento bilancio e termini di pagamento. Report trimestrale.	L'obiettivo si prefigge di effettuare un monitoraggio costante sugli equilibri di bilancio e un corretto mantenimento dei residui.	Imprese/ Cittadini	Fonte interna: report/	Efficienza	2024	>2024
3	3.3.3 Reclutamento del personale sulla base di quanto previsto dalla specifica sottosezione del PIAO e PEO	Attuazione delle assunzioni previste nel Piano fabbisogni (mobilità/ indizione concorsi/progressioni verticali) e nel CCDI-PEO	Implementare la dotazione organica per offrire migliori servizi ai cittadini.	Cittadini	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Efficienza	Vedi Sez. Piao	100% 31.03.2025
3	3.3.4. Gestione fiscale IVA e IRAP. Elaborazione certificazioni e questionari Corte dei Conti, Ragioneria generale dello Stato, Ministero e ad altri Enti del settore pubblico.	Adempimento di tutte le procedure previste		Cittadini	Fonte interna	Efficienza		ON Entro i termini previsti dalla legge
3	3.3.5.Costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG)	Adempimento di quanto previsto nella sezione relativa al Piano azioni positive	L'obiettivo è quello di accrescere la formazione dei membri del CUG sui temi di propria competenza.	Cittadini	Fonte interna: determinazione	Efficienza		ON 31/03/2025

3.2.1.4.Area 4 Tributi

Obiettivi organizzativi – Area 4								
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
3	3.4.1 Miglioramento del servizio affissioni/pubblicità	Censimento e verifiche per impianti pubblicitari e adozione atti per recupero canone. Bando di gara per l'individuazione di un soggetto esterno cui affidare l'attività, laddove la scelta appaia, dal punto di vista organizzativo e gestionale, quella più funzionale per l'Ente e, verosimilmente, anche la più economica.	L'Ente intende migliorare i risultati in termini di riscossione	Cittadini Associazioni Imprese	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Efficienza		ON 31/03/2025 Procedura da avviare entro il 30.04.2025
3	3.4.2 Implementazione delle attività di accertamento/riscossione orientata a garantire maggior gettito tributario	Incremento degli accertamenti di IMU, TARI e Imposta di soggiorno		Cittadini Associazioni Imprese	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Efficienza	2024	Incremento rispetto al 2024 in una forbice compresa tra il 5 e 10%
3	3.4.3 Definizione pendenze creditori derivanti dal dissesto	Chiusura istanze liquidazione creditori dissesto	Migliorare la situazione debitoria dell'Ente derivante dagli esiti del dissesto finanziario.	Imprese/ Cittadini	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Efficienza		On 31/05/2025
3	Recupero somme di cui il Comune risulta creditore	Avvio azioni per recupero somme	Migliorare la situazione finanziaria del Comune	Imprese/ Cittadini	Fonte interna: determina/ portale	Efficienza	2024	Incremento rispetto al 2024 On 31/07/2025

3

3.4.5. Risparmio economico
spese di spedizione

Al fine di ottenere un risparmio economico sui costi di spedizione delle cartelle per pagamento tasse/tributi, invio degli atti tramite personale comunale- messi notificatori

Migliorare la situazione finanziaria dell' Ente

	istituzionale			
Imprese/ Cittadini	Fonte interna: determina/rep ort/	Efficienza	Spese postali anno 2024	Riduzione costo medio spesa postali rispetto all' anno 2024

3.2.1.5.Area 5 Tecnica Lavori pubblici

Obiettivi organizzativi Area 5								
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
2	2.5.1.Implementare azioni volte a migliorare la sostenibilità energetica	Riduzione della spesa per rete illuminazione pubblica – Predisposizione atti per avvio partenariato pubblico privato per la concessione del servizio integrato di riqualificazione energetica, gestione, conduzione, manutenzione degli impianti elettrici del patrimonio edilizio, degli impianti di illuminazione pubblica	Il Comune intende ridurre il costo della gestione degli impianti e dell'energia per gli immobili e gli impianti.	Cittadini Associazioni Imprese	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Efficienza		ON 31/03/2025
1	1.5.2 Implementazione dei progetti PNRR	Progettazione esecutiva/affidamento lavori dei progetti PNRR ancora mancanti	Il Comune intende riqualificare il proprio territorio e ha puntato sui fondi PNRR per immaginare il futuro. L'indicatore misura lo stato di avanzamento.	Cittadini Associazioni Imprese	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Efficienza		ON 31/03/2025

Obiettivi organizzativi Area 5								
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
2	2.5.3.Miglioramento e funzionalizzazione interventi di manutenzione patrimonio comunale	Stipula Accordo quadro per approvvigionamento per la gestione delle manutenzioni	Stipula accordo	Cittadini, Imprese, Associazioni	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Efficienza		ON 31/03/ 2025
1	1.5.4.Miglioramento e rigenerazione urbana	Interventi di riqualificazione del tessuto cittadino- Affidamento progettazione		Cittadini, Imprese, Associazioni	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Efficienza		ON 30/06//2025

3.2.1.6.Area 6 Urbanistica Edilizia

Obiettivi organizzativi –Area 6								
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
1	1.6.1 Miglioramento gestione cimiteri e lampade votive	Predisposizione atti per avvio partenariato pubblico privato per la concessione del servizio cimiteriale	Consentire lo sviluppo del territorio	Associazioni Cittadini Imprese	Fonte interna: atto amministrativo/ portale istituzionale	Efficienza		ON 31.03.2025
3	3.6.2.Inventariare le concessioni cimiteriali, al fine della loro corretta gestione e dell'ottimizzazione degli spazi a disposizione, presso i cimiteri comunali, anche per individuare le concessioni scadute.	La verifica delle concessioni cimiteriali in essere, al fine di ottimizzare la gestione degli spazi cimiteriali a disposizione. Comunicazione di avvenuta scadenza e rinnovo concessione. Report	Soddisfare il fabbisogno della comunità nella scelta della forma di sepoltura e garantire la preservazione degli spazi all'interno delle attuali strutture senza dar corso a futuri ampliamenti.	Cittadini	Fonte interna: atto amministrativo/ portale istituzionale	Efficienza		ON 15.03.2025
1	1.6.3. Realizzazione progetto demolizioni Foce Tacina	Realizzazione del piano di demolizione per come finanziato Foce Tacina. Affidamento lavori	Interventi di miglioramento ambientale e ripristino legalità	Associazioni Cittadini Imprese	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Efficienza		ON 30/04/2025
1	1.6.4 Valorizzazione patrimoniomobiliare immobiliare dell'ente	Mappatura e inventario dei beni immobili del comune	Il Comune intende avere contezza del proprio patrimonio al fine di avviare azioni per la sua valorizzazione anche attraverso azioni di dismissione	Associazioni Cittadini Imprese	Fonte interna: determina/ portale istituzionale	Efficienza		ON 30/06/2025

3.2.1.8. Segretario Comunale

Obiettivi organizzativi Segretario Comunale									
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento(*)	di	Valore iniziale	Target
3	Stipula dei contratti di gare entro 50 giorni dall'affidamento	N. contratti stipulati entro 50 giorni dall'affidamento/n. contratti stipulati	Migliorare la gestione dei contratti di gara. Si tratta di un obiettivo trasversale all'area affari generali volto a migliorare le performance gestionali dell'Ente.	Imprese	Fonte interna:	Efficienza			80%
3	Garantire adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione	% n. misure attuate dal /n. misure contenute nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza		Associazioni Cittadini Imprese	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente	Efficienza			100% 31/12/2025

3.2.2 - Obiettivi individuali

3.2.2.1 Area 1

Obiettivi individuali Responsabile Area 1					
Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target
Approvazione regolamento Consiglio comunale	10	Presentazione proposta di Delibera di Consiglio	Fonte interna		ON 31/03/2025
Approvazione Statuto	20	Presentazione proposta di Delibera di Consiglio	Fonte interna		ON 31/05/2025
Rispetto dei tempi medi di pagamento (art. 4bis, comma 2, D.L. n. 13/2023)	30	Miglioramento indice dei tempi medi di pagamento	Fonte interna		Contenere gli atti di liquidazione nella media di 10 giorni
Promozione della formazione per i propri collaboratori finalizzata ad assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	20	Attestati di partecipazione ad attività formative	Fonte interna		target minimo pari a 40 ore pro capite corrispondente ad una settimana di attività formativa entro il 31 dicembre 2025

Obiettivi individuali Responsabile Area 1					
Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target
Garantire adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione	20	% n. misure attuate dal settore/n. misure contenute nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza relativamente al settore	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente		100% 31/12/2025
		Report di monitoraggio sull'attuazione delle misure prevenzione corruzione e trasparenza	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente		ON 31/12/2025

3.2.2.2 Area 3

Obiettivi individuali Responsabile Area 2					
Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target
Rispetto dei tempi medi di pagamento (art.4bis, comma 2, D.L. n. 13/2023)	30	Miglioramento indice dei tempi medi di pagamento	Fonte interna		Contenere gli atti di liquidazione nella media di 10 giorni
Rispetto norme transizione digitale/GDPR	20	Adempimento obiettivi accessibilità – Adeguamento documenti privacy	Fonte interna		ON 31/12/2025
Garantire adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione	20	% n. misure attuate dal settore/n. misure contenute nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza relativamente al settore	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente		100% 31/12/2025
		Report di monitoraggio semestrale sull'attuazione delle misure prevenzione corruzione e trasparenza	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente		ON 31/12/2025
Garantire un maggior presidio del territorio nelle giornate festive, ampliando la fascia ordinaria di presenza della Polizia Locale, ottimizzando le risorse umane a disposizione.	10	Relazione conclusiva che dimostri il rispetto di quanto indicato con apposita documentazione allegata relativa agli ordini di servizio impartiti.	Fonte interna		ON
Promozione della formazione per i propri collaboratori finalizzata ad assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	20	Attestati di partecipazione ad attività formative	Fonte interna		target minimo pari a 40 ore pro capite corrispondente ad una settimana di attività formativa entro il 31 dicembre 2025

3.2.2.3 Area 3

Obiettivi individuali Responsabile Area 3					
Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target
Rispetto dei tempi medi di pagamento (art. 4bis, comma 2, D.L. n. 13/2023)	30	Miglioramento indice dei tempi medi di pagamento	Fonte interna		Contenere gli atti di liquidazione nella media di 10 giorni

Garantire adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione	15	% n. misure attuate dal settore/n. misure contenute nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza relativamente al settore	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente		100% 31/12/2025
		Report di monitoraggio semestrale sull'attuazione delle misure prevenzione corruzione e trasparenza	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente		ON 31/12/2025
Adozione schema di bilancio consolidato, al fine della sua approvazione, da parte del Consiglio comunale, entro il termine previsto dalla legge.	10	Adozione proposta di deliberazione	Fonte interna Caricamento a sistema delle proposte di Delibera di Giunta/Consiglio		ON 31.08.2025
Obiettivi individuali Responsabile Area 3					
Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target
Gap e Ricognizione partecipate-	5	Adozione proposte da sottoporre all'approvazione degli organi comunali (Giunta e Consiglio) rispettivamente competenti in materia	Fonte interna Caricamento a sistema delle proposte di Delibera di Giunta/Consiglio		ON 31/08/2025 15/10/2025
Adozione schema di bilancio 2026-2028	20	Adozione proposta da sottoporre all'approvazione della Giunta comunale	Fonte interna Caricamento a sistema della proposta di Delibera di Giunta		ON 15/11/2025
Promozione della formazione per i propri collaboratori finalizzata ad assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	20	Attestati di partecipazione ad attività formative	Fonte interna		target minimo pari a 40 ore pro capite corrispondente ad una settimana di attività formativa entro il 31 dicembre 2025

3.2.2.4 Area 4

Obiettivi individuali Responsabile Area 4					
Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target

Rispetto dei tempi medi di pagamento (art. 4bis, comma 2, D.L. n. 13/2023)	30	Miglioramento indice dei tempi medi di pagamento	Fonte interna		Contenere gli atti di liquidazione nella media di 10 giorni
Garantire adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione	20	% n. misure attuate dal settore/n. misure contenute nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza relativamente al settore	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente		100% 31/12/2025
		Report di monitoraggio semestrale sull'attuazione delle misure prevenzione corruzione e trasparenza	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente		ON 31/12/2025
Supporto giuridico, in forma scritta e orale, per procedimenti amministrativi di pertinenza dei vari settori, anche in fase precontenziosa.	20	Relazione sull'attività di supporto espletata entro i termini assegnati	Fonte interna		ON 31/12/2025
Promozione della formazione per i propri collaboratori finalizzata ad assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	30	Attestati di partecipazione ad attività formative	Fonte interna		target minimo pari a 40 ore pro capite corrispondente ad una settimana di attività formativa entro il 31 dicembre 2025

3.2.2.5 Area 5

Obiettivi individuali Responsabile Area 5					
Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target
Rispetto dei tempi medi di pagamento (art. 4bis, comma 2, D.L. n. 13/2023)	30	Miglioramento indice dei tempi medi di pagamento	Fonte interna		Contenere gli atti di liquidazione nella media di 10 giorni
Garantire adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione	30	% n. misure attuate dal settore/n. misure contenute nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza relativamente al settore	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente		100% 31/12/2025
		Report di monitoraggio semestrale sull'attuazione delle misure prevenzione corruzione e trasparenza	Report del Segretario Comunale- RT/Sito web dell'Ente		ON 31/12/2025
Adozione Programma triennale dei lavori pubblici 2026-2028 -Adozione Programma triennale degli acquisti di beni e servizi (art. 37 dlgs. N. 36/2023)- 2026-2028	20	Adozione proposta da sottoporre all'approvazione della Giunta comunale	Fonte interna Caricamento a sistema delle proposte di Delibera di Giunta		ON 30.09.2025
Promozione della formazione per i propri collaboratori finalizzata ad assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	20	Attestati di partecipazione ad attività formative	Fonte interna		target minimo pari a 40 ore pro capite corrispondente ad una settimana di attività formativa entro il 31 dicembre 2025

3.2.2.6 Area 2

Obiettivi individuali Responsabile Area 6					
Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target
Rispetto dei tempi medi di pagamento (art. 4bis, comma 2, D.L. n. 13/2023)	30	Miglioramento indice dei tempi medi di pagamento	Fonte interna		Contenere gli atti di liquidazione nella media di 10 giorni
Garantire adeguati livelli di trasparenza e il		% n. misure attuate dal settore/n. misure contenute nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza relativamente al settore	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente		100% 31/12/2025

rispetto delle misure di prevenzione della corruzione	40	Report di monitoraggio semestrale sull'attuazione delle misure prevenzione corruzione e trasparenza	Report del Segretario Comunale-RT/Sito web dell'Ente		ON
Riduzione tempi rilascio permessi di costruire	5	Miglioramento dei tempi di rilascio permessi di costruire	Fonte interna	<% anno 2024>	Riduzione rispetto all'anno precedente
Scia/CILA/CILAS	5	Riduzione dei tempi per esame pratiche e incremento del numero di pratiche esaminate	Fonte interna	<% anno 2024>	Riduzione rispetto all'anno precedente
Promozione della formazione per i propri collaboratori finalizzata ad assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	20	Attestati di partecipazione ad attività formative	Fonte interna		target minimo pari a 40 ore pro capite corrispondente ad una settimana di attività formativa entro il 31 dicembre 2025

3.2.2.7 Segretario Comunale-

Obiettivi individuali Trasversali					
Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target
Tempi di report controlli	40	Ottimizzazione della procedura di controlli amministrativi	Fonte interna	Tempo medio 2024	Tempo medio ridotto del 3% rispetto al 2024
Formazione del personale sui temi dell'etica, della legalità- Somministrazione della formazione	30	Scelta, attraverso un esame delle diverse offerte formative in materia, dei corsi, anche online (soluzione meglio idonea a soddisfare l'esigenza di una capillare somministrazione della formazione a tutti i dipendenti)	Fonte interna		ON Entro il 31.12.2025

Relazione sulla performance	30	Predisposizione relazione	Fonte interna		ON 15.06.2025
-----------------------------	----	---------------------------	---------------	--	------------------

3.3 - Sottosezione di Programmazione – *Rischi corruttivi e trasparenza*

L'avvio del procedimento per la stesura della sezione 3.3 del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) avente ad oggetto la prevenzione della corruzione e gli obblighi di trasparenza 2025/2027, è partito con apposito avviso in data 19/12/2024 pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente, con cui si è richiesto ai cittadini e agli *stakeholders* di fornire eventuali contributi alla stesura della presente sezione.

Preliminarmente, occorre soffermarsi su tre termini chiave:

- **l'Organizzazione;**
- **il Rischio Organizzativo;**
- **la Gestione del Rischio** nel senso che se il rischio coincide con la “*corruzione*” i predetti termini diventano “*organizzazione*”, “*rischio da corruzione*” e “*gestione professionale del rischio da corruzione*”.

Ne consegue che la predisposizione del piano anticorruzione ha luogo con la seguente sequenza delle seguenti fasi successive:

- 1) **esaminare il contesto** al quale è riferito il rischio. Il contesto deve essere circoscritto e dunque isolato nei suoi tratti essenziali e costitutivi. “*Stabilire il contesto*” si risolve dunque nell’analisi di tali processi, mettendoli in relazione con l’organigramma e il funzionigramma dell’ente e la determinazione della cosiddetta “*micro organizzazione*”, valutando anche l’ubicazione materiale degli uffici nei quali le attività sono effettivamente svolte (*contesto interno*). Il processo si completa con l’analisi del “contesto esterno”, cui questa revisione del PTCPT fa riferimento;
- 2) **identificare i rischi**, avendo contezza delle situazioni in cui - *a prescindere dalla rilevanza penale* - venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite;
- 3) **analizzare i rischi**. L’analisi del rischio non è mai fine a sé stessa e, in particolare, non è un’inutile duplicazione dell’analisi del contesto interessato dal rischio. Analizzare i rischi di un’organizzazione significa individuare i singoli fatti che possono metterla in crisi in rapporto all’ambiente nel quale essi si manifestano. Il tutto tenendo conto che un rischio è un fatto il cui accadimento è probabile non in astratto, ma in concreto, ossia in relazione alla caratterizzazione del contesto.
- 4) **valutare i rischi**. Valutare i rischi di un’organizzazione significa averli prima mappati e poi compiere una verifica sul livello di verosimiglianza e dunque che un evento probabile e incerto possa divenire effettivo e concreto secondo parametri convenzionali di rilevazione debitamente calibrati. La valutazione e l’analisi dei rischi (*qui del rischio da corruzione*) conduce alla formazione del risk planning, il quale è un documento in fieri, che deve essere oggetto di costante aggiornamento.
- 5) **enucleare le appropriate** strategie di contrasto. La conoscenza è il presupposto della reazione ponderata e efficace. Esse sono una variabile dipendente dell’ambiente di riferimento e della caratterizzazione delle azioni che si reputano idonee a rendere effettivo il fattore di rischio prima solo potenziale e probabile.
- 6) **monitorare i rischi**. Le azioni di contrasto attuate nei confronti dei rischi organizzativi devono essere puntualmente monitorate e aggiornate per valutarne l’efficacia inibitoria e per misurare l’eventuale permanenza del rischio organizzativo marginale. Da ciò segue che il *risk planning* non è un documento pietrificato, ma, come tutti i piani operativi, è uno strumento soggetto a riprogettazione e ad adeguamento continuo sulla base del *feedback* operativo.

Nella sezione 3.3 del PIAO sono riportati in maniera sintetica i contenuti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza il cui dettaglio è contenuto negli allegati illustrati nella seguente Tabella, ai quali si rinvia per approfondimenti:

Titolo Allegato	Denominazione	Descrizione dei Contenuti
Allegato I	Parte Generale del Piano Triennale di prevenzione della corruzione edella trasparenza (PTPCT)	Documento costituito da una parte generale descrittiva di inquadramento generale oltre ai e ulteriori misure di prevenzione che afferiscono ai meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio corruzione
Allegati A, B, C, E	Indicazione dei processi, della valutazione dei rischi e delle misure di prevenzione contro la corruzione	Nei diversi allegati (A, B e C) sono riportati: l'indicazione dei processi, la valutazione dei rischi, le misure individuate per prevenire la corruzione, di carattere generale e specifico. Nell' allegato E è contenuto il riferimento alle misure del PNRR
Allegato D	Tabella obblighi di pubblicazione	In questo allegato sono contenuti gli adempimenti obbligatori che l'ente deve rispettare in materia di trasparenza.
Allegato F	Registro Accessi	Si tratta di un modello attraverso il quale l'Ente con la compilazione del registro da parte di ciascuna Area tiene memoria di tutte le richieste di accesso civico [linee guida Anac FOIA (del. 13/09/2016) Circolare n. 2/2017 del Ministro per la semplificazione e la P.A. (del 30/05/2017)]- Modello già implementato nell' Ente.
Allegato G	Modulistica accesso civico a dati e documenti	Nel documento sono contenuti: uno schema che illustra la procedura di Accesso Civico (art. 5 d. lgs. 33/2013) e un modello di domanda
Allegato H	Format di dichiarazione di assenza di conflitti di interesse	Si tratta di un modello di dichiarazione di assenza di conflitti di interesse

3.3.1 - Analisi del contesto interno ed esterno

L'analisi del contesto interno ed esterno è stata descritta nel paragrafo 2.2. del presente documento alla quale si rinvia.

3.3.2 - Mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi

Nel predisporre la sezione, in ragione all'analisi di contesto interno ed esterno, si è proceduto alla mappatura più analitica delle fasi relative alle seguenti specifiche aree:

- PNRR

3.3.3 - Misure obbligatorie e misure specifiche

Di seguito le tabelle con le misure obbligatorie trasversali a tutti i settori:

Aree di rischio	Descrizione Misure di Prevenzione Generali	Attuazione misura prevenzione			Monitoraggio	Target	Responsabil attuazione misura
		2025	2026	2027			
Tutte le Aree di Rischio	Attuazione degli adempimenti relativi alla trasparenza: pubblicazione sul sito istituzionale dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività del Comune, in conformità alle prescrizioni dettate dalla L. 190/2012, dal D.lgs. 33/2013 e dalle altre norme vigenti in materia	X	X	X	Semestrale	100%	Tutti gli incaricati di EQ
	Verifica della corretta applicazione del Codice di Comportamento	X	X	X	Semestrale	0n /off	S.G./UPD/Tutte le EQ
	Mappatura di tutti i processi a maggior rischio corruzione ai sensi delle prescrizioni dell'ANAC	X	X	X	Semestrale	100%	Tutte le EQ /G.C.
	Verifica della corretta applicazione delle prescrizioni contenute nel regolamento sugli incarichi extra istituzionali	X	X	x	Costante	100%	Tutte le EQ
	Formazione del personale sui temi della prevenzione e del contrasto della corruzione, sui principi dell'etica e della legalità dell'azione comunale e sull'obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse; prosecuzione incontri di formazione periodici nei diversi Servizi sui concetti di legalità e trasparenza, diretti dai singoli incaricati di EQ	X	X	X	Annuale	100%	Tutte le EQ

Area - Contratti pubblici	Presidio della legalità nell'affidamento e gestione degli appalti comunali mediante i seguenti provvedimenti: - Inserimento in ogni contratto di assunzione della clausola sul divieto di pantouflage ai sensi del comma 16 ter art 53 del Dlgs n165/2001-RUP	x	X	X	Semestrale	100%	Tutte le EQ
Tutte le Aree di Rischio	Controllo e monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalle leggi e dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti	X	X	X	Semestrale		Tutte le EQ
	Esecuzione delle attività del controllo successivo di regolarità amministrativa	X	X	X	Quadrimestrale	100%	S.G.- Tutte le EQ - NDV- Revisore

Aree di rischio	Descrizione Misure di Prevenzione Generali	Attuazione misura prevenzione			Monitoraggio	Target	Responsabil attuazione misura
		2025	2026	2027			
	Disciplina del conflitto d'interessi - Attuazione della disciplina prevista dal PNA 2022- Istituzione Registro Conflitti d'interessi	X	X	X	Semestrale	100%	Tutte le EQ
	Controllo e monitoraggio dei rapporti del Comune con i soggetti esterni con i quali ha stipulato contratti, nonché con i soggetti interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità di tali soggetti con i dipendenti	X	X	X	Annuale		Tutte le EQ/ RPC
	Cura dei rapporti tra il Comune, le associazioni, le categorie di utenti esterni, i cittadini, per raccogliere suggerimenti e proposte sulla prevenzione della corruzione e segnalazioni di illecito, utilizzando sia i canali di ascolto tradizionali sia quelli introdotti dalle più recenti tecnologie quali mail, web e social media	X			Annuale		G.C. e S.G./R.P.C
	Rotazione del personale -	X	X	X	Semestrale	0n /off	G.C., S.G. e tutte le EQ
	Verifica della corretta applicazione del Piano Anticorruzione da parte degli incaricati di EQ	X	X	X	Semestrale	0n /off	RPC e Nucleo di Valutazione

Di seguito le tabelle con le misure il cui dettaglio è contenuto negli allegati richiamati:

Aree di Rischio	Descrizione Misure di Prevenzione
ATTUAZIONE MISURE PNRR E PNC	Si veda Allegato E
A) ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE	Si veda Allegato A,B, C

Aree di Rischio	Descrizione Misure di Prevenzione
B) CONTRATTI PUBBLICI	Si veda Allegato A,B, C
C) PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI	Si veda Allegato A,B, C
D) GESTIONE RIFIUTI	Si veda Allegato A,B, C
E) GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	Si veda Allegato A,B, C
F) CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI	Si veda Allegato A,B, C
G) INCARICHI ENOMINE	Si veda Allegato A,B, C
H) AFFARI LEGALIE CONTENZIOSO	Si veda Allegato A,B, C

Aree di Rischio	Descrizione Misure di Prevenzione
I) PIANIFICAZIONE URBANISTICA	Si veda Allegato A,B, C
J) GOVERNO DEL TERRITORIO	Si veda Allegato A,B, C

3.3.3.1 - Monitoraggio sull' idoneità delle misure

In attuazione degli indirizzi contenuti nel P.N.A., nel corso del periodo di validità del piano, si procederà al monitoraggio delle attività previste per verificare la necessità di implementare le misure contenute nel piano così da ulteriormente prevenire/contrastare fenomeni di corruzione.

I singoli procedimenti a rischio, già individuati e sottoposti a valutazione del rischio, potranno essere ulteriormente esaminati nelle singole fasi così da corrispondere alle strategie di prevenzione/contrasto dei fenomeni.

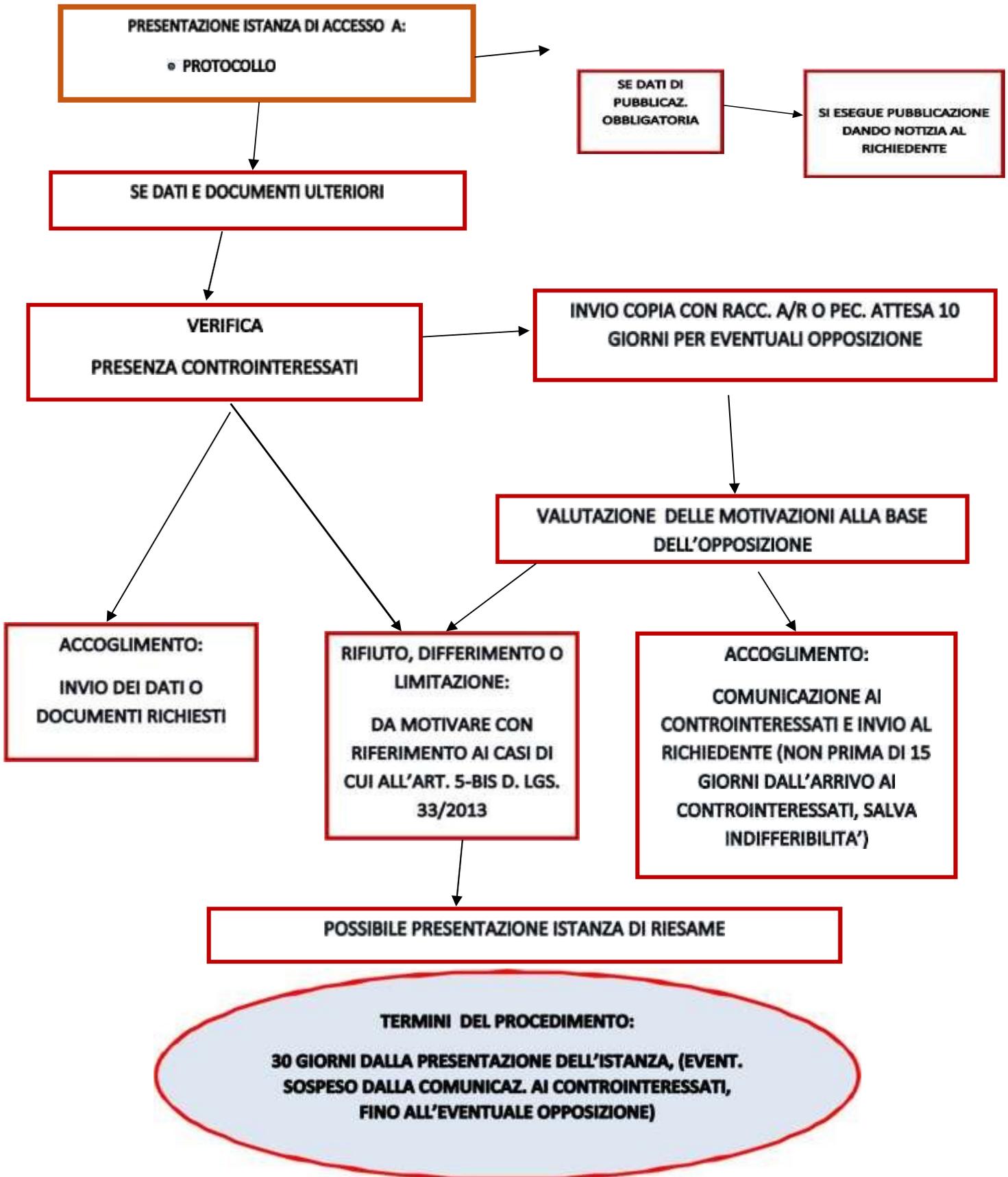
3.3.4 - Programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza e misure per garantire l'accesso civico

Il dettaglio contenente la programmazione degli obblighi di trasparenza è contenuta nell'allegato D che è stato aggiornato per come di seguito indicato:

- sono state recepite le indicazioni fornite dall'ANAC secondo lo schema relativo allegato n. 2 del PNA piano nazionale anticorruzione approvato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023;
- è stato integrato lo schema degli obblighi di pubblicazione con quanto indicato nell'allegato n. 9 del PNA relativo alla sottosezione di 1 livello” bandi di gara e contratti”;
- è stata creata una apposita sezione denominata “Attuazione misure PNRR” in cui pubblicare tutta la documentazione relativa all'attuazione delle misure previste dal PNRR, al fine di garantire una maggiore trasparenza;
- è stato inserito il modulo di dichiarazione di conflitto di interesse da rendere da parte di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nelle gare PNRR estesa a tutte le gare di appalto;
- è stato previsto un apposito registro in cui annotare tutte le dichiarazioni di conflitto di interesse rese a vario titolo dai soggetti coinvolti nelle gare previsto nella tavola della gestione dei rischi.

La figura seguente rappresenta in maniera schematica il percorso che l'Amministrazione deve seguire in seguito alla ricezione di una istanza di accesso civico.

Mappatura accesso civico a dati e documenti



3.3.5 Integrazione con le sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”

Al riguardo, si rappresenta che le disposizioni normative in materia di prevenzione e repressione della corruzione nella pubblica amministrazione prevedono che l'organo di indirizzo di ciascuna PA, definisca gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale contenuto imprescindibile sia dei documenti di pianificazione strategica e programmazione gestionale, che del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'ANAC nel PNA ha richiesto che l'organo di indirizzo assuma un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, indicando gli obiettivi strategici su cui intervenire e, successivamente, approvando il PTPCT. Spetta poi al Nucleo di Valutazione (NdV) verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. D'altronde, non può darsi un'efficace attuazione di processi di contrasto alla corruzione se questi non sono totalmente funzionali ad un più efficace perseguimento delle missioni istituzionali.

Il collegamento tra obiettivi di valore pubblico e di performance e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è garantito, per l'anno 2025, dalla presenza di uno specifico indicatore di impatto tra gli obiettivi di Valore Pubblico, dall'obiettivo di performance organizzativa del Segretario generale e dall'obiettivo di performance individuale trasversale a tutte le unità organizzative per come illustrato nelle tabelle seguenti.

Obiettivo di Valore Pubblico

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata										
Missione	Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
								2025	2026	2027
	3	% (n. misure attuate/n. misure contenute nella sottosezione Corruttivi e Trasparenza) Rischi	L'Ente ha scelto un indicatore di impatto improntato al rispetto delle misure dell'anticorruzione e al rispetto degli obblighi di trasparenza per ridurre le opportunità che possano verificarsi casi di corruzione e di illegalità all'interno dell'Amministrazione e avvicinare i cittadini alle scelte dell'Ente migliorando i livelli di trasparenza.	Economica e Sociale	Cittadini Imprese Associazioni	Report del Segretario Comunale e/o RT/Sito web dell'Ente	n.d.	100	100	100

Obiettivo di Performance Organizzativa del Segretario Comunale

Obiettivi organizzativi Segretario Comunale-								
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori di Risultato	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento	Valore iniziale	Target
3	Garantire adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione	% n. misure attuate dal /n. misure contenute nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza		Associazioni Cittadini Imprese	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente	Efficienza		100% 31/12/2025

Obiettivo di Performance Individuale Trasversale ai responsabili delle EQ

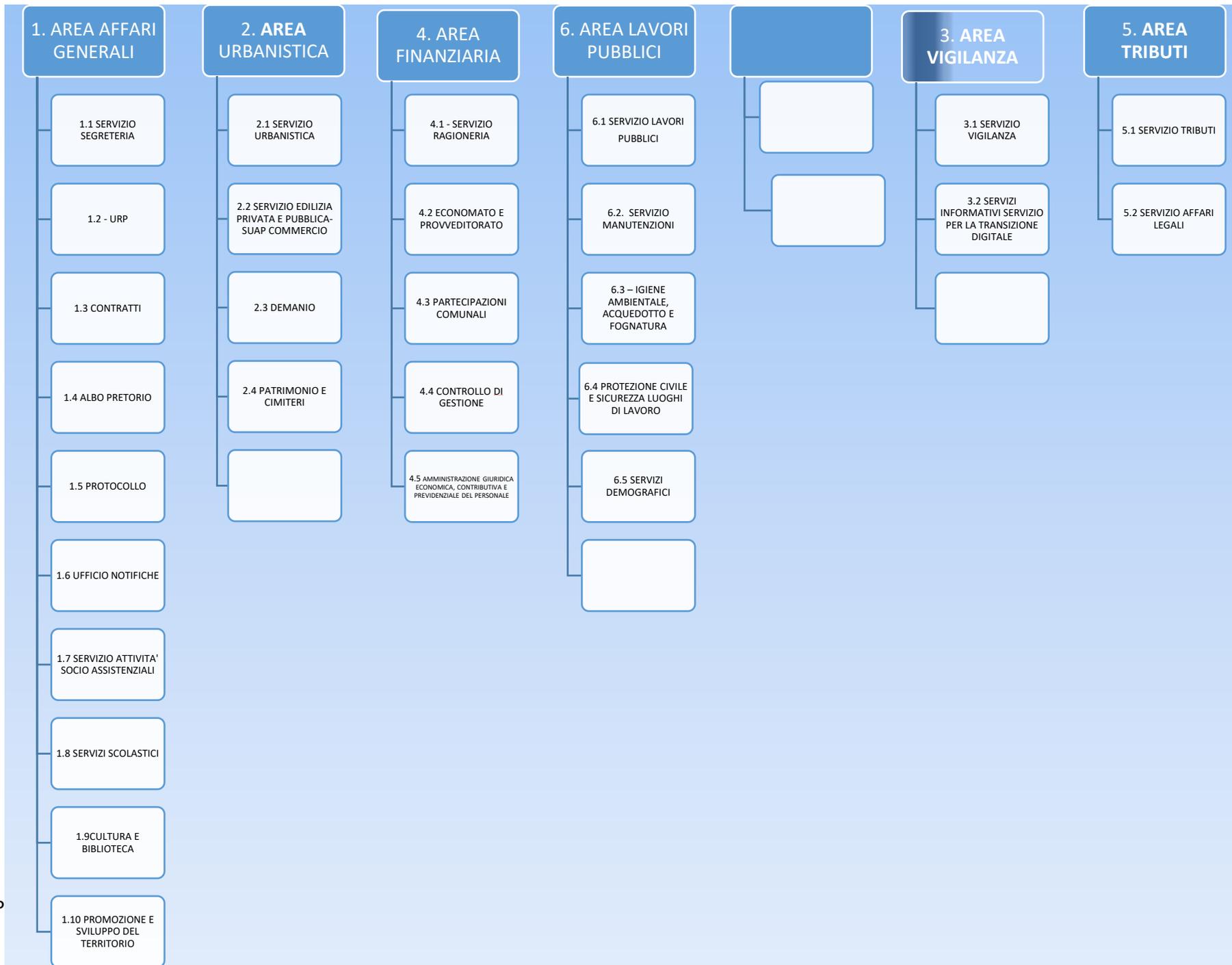
Obiettivi individuali Trasversali					
Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target
Garantire adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure prevenzione della corruzione	100	% (n. misure attuate /n. misure contenute nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza relativamente all' Area	Report del Segretario Comunale e/o RT /Sito web dell'Ente		100% 31/12/2025

4 Sezione 3. Organizzazione e Capitale umano

4.1 - Sottosezione di Programmazione – *Struttura organizzativa*

4.1.1 - Organigramma

Di seguito viene rappresentato l'organigramma sulla base della vigente macro organizzazione.



4.1.2 - Interventi organizzativi a supporto degli obiettivi

Nel corso del 2025 potranno rendersi necessari ulteriori interventi organizzativi anche legati alla necessità di rafforzare la dotazione nel contesto delle risorse disponibili e nel rispetto del principio della sostenibilità finanziaria della spesa.

4.1.3 Consistenza del personale al 31.12.2024

Unità organizzative di primo livello	Dirigenti	Funzionari e EQ con EQ	Funzionari senza P.O.	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totali
Staff- Avvocatura	0	0	0	0	0	0	0
Affari Generali	0	2	2	0	2	5	11
Finanziaria	0	1	0	1	2	0	4
Tributi	0	1	0	2	0	2	5
Tecnica- LL.PP.	0	1	0	2	8	10	21
Urbanistica	0	1	0	2	1	2	6
Vigilanza	0	1	1	1	1	2	6
	0	7	3	8	14	21	53 ³

³ Sono compresi un funzionario comandato e un funzionario a scavalco.

4.2 - Sottosezione di Programmazione – Organizzazione del lavoro agile

L'obiettivo principale è il mantenimento della produttività e dell'efficienza dell'attività, agevolando al contempo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed assicurando la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità dell'azione amministrativa e la regolare conclusione dei procedimenti. L'amministrazione comunale con DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 1 del 04/01/2024 ha approvato il REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE disponibile al seguente indirizzo:

https://servizi.comune.cutro.kr.it/openweb/pratiche/dett_registri.php?sezione=atti&id=1671&codEstr=P_OP&CSRF=fbe256c9278a371d6400f318948e0a66.

4.3 - Sottosezione di Programmazione – Piano dei fabbisogni di personale

4.3.1 - Capacità assunzionali

Di seguito viene riportato l'esito dei calcoli riguardanti il limite ordinamentale alla spesa di personale, il calcolo del posizionamento dell'ente in relazione alle soglie di sostenibilità previste per la classe dimensionale di appartenenza dell'ente, il calcolo delle facoltà assunzionali massime, il costo del personale in servizio, la dotazione finanziaria potenziale.

Per l'anno 2025, collocandosi il Comune di Cutro tra gli enti virtuosi, l'aumento della spesa del personale può essere disposto nel tetto di una quota predeterminata della analoga spesa del 2018. Si continuerà ad essere assoggettati esclusivamente al **vincolo di non superare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti previsto dal d.m. 17 marzo 2020**.

Continueranno ad essere pienamente applicabili le regole dettate dall'art. 33 del d.l. n. 34/2019 per il calcolo delle capacità assunzionali: rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità. Per calcolare la spesa del personale si deve fare riferimento a quella dell'ultimo conto consuntivo approvato, includendovi tutte le componenti, ad eccezione solamente degli oneri per le assunzioni eterofinanziate effettuate a partire dal 15 ottobre dell'anno 2020 e dei rimborsi per le convenzioni di segreteria effettuati da altri enti. Le entrate correnti vanno calcolate sulla base degli ultimi 3 consuntivi approvati. Il Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità deve essere calcolato sulla base delle cifre indicate nel bilancio preventivo assestato in via definitiva dell'anno in cui è stato approvato l'ultimo conto consuntivo.

Per tale anno, con i dati del rendiconto anno 2023, il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 2.497.119,85, nella quale viene riportato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2025, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.

4.3.2 - Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025 – 2027

PIAO 2025-

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è stato approvato, quale sottosezione del presente Piano, con delibera di G.C. n.16 del 13 febbraio 2025 alla quale integralmente si rimanda e che prevede:

ANNO 2025

Assunzione a tempo indeterminato di:

- 1) n.1, ex cat. D, funzionario-EQ Polizia Municipale, full time, da effettuarsi mediante procedura di mobilità/concorso pubblico (attualmente coperta da funzionario EQ incaricato con lo scavalco d' eccedenza per ore 12).
- 2) n. 6, ex cat. C, istruttori di polizia municipale, part- time a 36 ore, (in corso di espletamento);
- 3) n. 1 ex cat. D, funzionario-EQ Assistente sociale, part time a 18 ore, da effettuarsi mediante scorrimento graduatoria/concorso pubblico (in corso di espletamento);
- 4) n. 1 ex cat. D, funzionario-EQ Assistente sociale, con integrazione oraria da 24 a 36 ore(già completata in quanto già prevista nel Piano 2024);
- 5) n. 1 progressione verticale del personale dipendente da operatori a operatori esperti ai sensi art. 13, comma 6 del CCNL 16/11/2022;

6) n. 2⁴, ex cat. D, funzionari, full time

assunzione a tempo determinato:

7) un funzionario EQ di polizia municipale, part-time 12 ore, scavalco d'eccedenza, già servizio

ANNO 2026

Non si prevede alcuna assunzione

ANNO 2027

Non si prevede alcuna assunzione

PIAO 2025-

⁴ Concorso coesione-“AVVISO PUBBLICO FINALIZZATO ALL'ACQUISIZIONE DELLE MANIFESTAZIONI DI INTERESSE- PUBBLICATO DALLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE – PROGRAMMA NAZIONALE DI ASSISTENZA TECNICA CAPACITA' PER LA COESIONE 2021-2027 (CAPCOE) PRIORITA' 1, AZIONE 1.1.2. ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PRESSO I PRINCIPALI BENEFICIARI”
- Con decreto è stata indicata l' assegnazione di n. 2 funzionari.

PIANO OCCUPAZIONALE A TEMPO INDETERMINATO 2025-2027
ANNO 2025

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2024		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
FUNZIONARI/ELEVATA QUALIFICAZIONE	8*	2**	3***	1****
ISTRUTTORI	8		6	
OPERATORI ESPERTI	15	--	1	
OPERATORI	22	--		
TOTALE	53	2	10	1

*Comprende n° 1 unità comandata presso Prefettura di Crotona

** Comprende uno scavalco d' eccedenza

***Per un posto trattasi di incremento ore da 24 a 36 e per gli altri due posti trattasi di due assunzioni concorso coesione

****Trattasi di assunzione part time a 18 ore (assistente sociale)

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	Spesa annua per unità Full Time	PT/FT	NUMERO ORE SETTIMANALI	MODALITA' DI RECLUTAMENTO					TEMPI DI ATTIVAZIONE E DELLA PROCEDURA	NUMERO UNITA'	SPESA ANNUA COMPLESSIVA
						MOBILITA'	CONCORSO PUBBLICO	SCORRIMENTO GRADUATORIA	INTEGRAZIONE ORARIO	PROGRESSIONE DI CARRIERA			
D	FUNZIONARI-E. Q.	AREA VIGILANZA	37.859,90	FULL TIME	36	SI	SI				IMMEDIATA	1	37.859,90
C	ISTRUTTORE	AREA VIGILANZA	34.731,28	FULL TIME	36		SI				IMMEDIATA	6	208.387,68
B	OPERATORI ESPERTI (1)	SETTORI VARI	324,91	FULL TIME	36				SI		IMMEDIATA	1	324,91
TOTALE SPESE DA FINANZIARE CON CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025												8	246.572,49
D	FUNZIONARI-E. Q.	AMM.VO - CONTABILE E INGEGNERE	36.125,76	FULL TIME	36						FONDO COESIONE	2	72.251,52
Totale costo del personale finanziato dal Ministero in caso di ammissione al bando Fondo Coesione senza alcun onere a carico del bilancio dell'ente.												2	72.251,52
D	FUNZIONARI-E.Q.	SERVIZI SOCIALI	12.041,92	INTEGR. PART TIME	12				SI		IMMEDIATA	1	12.041,92
D	FUNZIONARI-E. Q.	SERVIZI SOCIALI	18.062,88	PAT TIME	18			SI			IMMEDIATA	1	18.062,88
*Totale spesa da finanziare con il Fondo di Solidarietà Comunale di cui all'art. 1, comma 797 e successivi, della legge 178/2020 senza nessun onere a carico del Bilancio dell'Ente												2	30.104,80
B	OPERATORI ESPERTI	SETTORI VARI	930,38	Full time	36				si		IMMEDIATA	1	930,38
TOTALE SPESA DA FINANZIARE con le risorse decentrate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (spesa annuale al netto oneri riflessi)												1	930,38

(1) oneri riflessi a carico del bilancio dell'Ente per l'espletamento delle progressioni tra le Aree cd "in deroga" ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge . 234 del 30/12/2021 e all'art. 13 CCNL. Funzioni Locali 2019/2021. Orientamento applicativo ARAN CFL 254

* Avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse pubblico della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza tecnica capacità per la coesione 2021/2027 (CAPCOE)

Priorità 1. Azione 1,1,2 Assunzioni di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari.

ANNO 2026

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹					
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabili
= =	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

ANNO 2027

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹					
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabili
=	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

PIAO 2025-

4.3.3 - Fabbisogni di personale per profilo professionale e correlazione con gli obiettivi di performance

I fabbisogni di personali per profilo professionale, soddisfatti sulla base delle seguenti modalità:

1. soluzioni interne all'amministrazione (trasformazione, mobilità, scorrimento graduatorie);
2. ricorso a forme flessibili di lavoro;
3. reclutamento mediante concorsi

sono disponibili al seguente indirizzo:

<https://servizi.comune.cutro.kr.it/openweb/pratiche/registri.php?sezione=organigramma&CSRF=606f13147a7d37fcd590dfb265c93ac1>

Tutte le assunzioni previste nel PTFP fanno comunque riferimento al documento di programmazione DUP/ Valore pubblico e sono correlate a tutti gli obiettivi di performance organizzativa riferibili all' area di appartenenza.

Non vi sono novità sui vincoli che gli enti devono rispettare prima di effettuare nuove assunzioni di personale, vincoli che si ricorda devono essere rispettati all'atto della adozione del provvedimento con cui si dispone l'assunzione e della stipula del contratto individuale.

Essi sono i seguenti:

Attestazione dell'avvenuto rispetto nell'anno precedente del tetto di spesa del personale;

Attestazione che non vi sono dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero, che deve essere contenuta nel programma del fabbisogno del personale, documento che è incluso nel PIAO;

Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità, documento che è anch'esso incluso nel PIAO;

Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti e che non vi sono richieste di questo tipo che non hanno trovato risposta;

Rispetto dei termini per l'adozione dei documenti contabili (bilancio preventivo, conto consuntivo e conto consolidato) e trasmissione entro i 30 giorni successivi alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;

Adozione del PIAO;

Invio alla Funzione Pubblica tramite Sico (che ricordiamo essere il Sistema per l'invio del conto annuale alla RGS) della programmazione del fabbisogno del personale.

Eventuali economie finanziarie derivanti da procedure assunzionali andate deserte o da mobilità/comandi in uscita, aspettative o da pensionamenti in corso d'anno, non prevedibili nel presente atto programmatico, potranno comunque essere utilizzate per assunzioni a carattere temporaneo a tempo determinato anche mediante l'istituto del comando o dello scavalco condiviso, ovviamente, nei limiti dell'effettivo budget destinato alla spesa del personale.

4.3.4 - Previsioni di cessazioni dal servizio nel triennio

PIAO 2025-

In questo paragrafo vengono riportate le previsioni di cessazione dal servizio nel triennio di riferimento del PIAO. La tabella che segue rappresenta un utile quadro di sintesi

Cessazioni anno 2025					
Area	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti
Totale	-	-	-	-	-
Cessazioni anno 2026					
Categoria	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti
Totale	-	-	-	-	-
Cessazioni anno 2027					
Categoria	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti
Totale	-	-	-	-	-

4.3.5 - Fabbisogni formativi e correlazione con gli obiettivi di performance

Il paragrafo espone i fabbisogni formativi necessari per sostenere le priorità strategiche funzionali alla generazione di “Valore pubblico” e per sostenere gli obiettivi di performance organizzativa e individuale.

La tabella che segue rappresenta una valida sintesi:

Priorità Strategiche	Obiettivi di performance	Area di competenze	Contenuti dei percorsi formativi e modalità di erogazione (interna/esterna)	Target di riferimento	Numero giornate formative/% partecipanti che superano il test valutativo finale (se previsto)					
					2025		2026		2027	
					N	%	N	%	N	%
1 2 3 4	Tutti	Programmazione	<p>Il servizio si sviluppa nelle seguenti fasi:</p> <p>a) Riunione plenaria per l'impostazione del processo di elaborazione del PIAO e l'identificazione dei compiti e delle responsabilità di ciascun referente rispetto alle singole sottosezioni</p> <p>b) Identificazione dei documenti preliminari da raccogliere e dei dati necessari ad alimentare le singole sottosezioni</p> <p>c) Esame del DUP, identificazione delle priorità strategiche e degli obiettivi di Valore pubblico</p> <p>d) Indicazioni per l'elaborazione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" a cura del RPC e coordinamento con la sottosezione Valore pubblico</p> <p>e) Indicazione per l'attivazione delle attività propedeutiche al Piano di prevenzione della corruzione e al Piano dei fabbisogni (consultazione pubblica, coinvolgimento dei responsabili delle unità organizzative apicali ai fini della definizione dei profili professionali da acquisire, parere preventivo dell'organismo di revisione economico finanziaria)</p>	<p>Un referente per ogni sottosezione del PIAO (performance, formazione, fabbisogni di personale, prevenzione della corruzione e trasparenza, azioni positive), Responsabili di EQ, Assessori, segretario generale.</p>	1	100	2	100	1	100

Priorità Strategiche	Obiettivi di performance	Area di competenze	Contenuti dei percorsi formativi e modalità di erogazione (interna/esterna)	Target di riferimento	Numero giornate formative/% partecipanti che superano il test valutativo finale (se previsto)						
					2025		2026		2027		
					N	%	N	%	N	%	
			h) prima bozza PIAO con evidenziazione delle parti che richiedono l'integrazione di dati e informazioni da parte dei referenti interni;								
3	3.1.3 Reclutamento del personale sulla base di quanto previsto dalla specifica sottosezione del PIAO.	Manageriale /dirigenziale	<p>1) Prima giornata :a) Evoluzione della funzione risorse umane e delle politiche di gestione e sviluppo del personale nelle amministrazioni pubbliche; b) la micro organizzazione; c) i poteri datoriali; d) benessere organizzativo; e) la gestione dello stress.</p> <p>2) Seconda giornata: a) le leve per la gestione del personale e le tecniche per orientare l'azione dei propri collaboratori; b) gli strumenti per la valorizzazione delle competenze; c) la funzione strategica del piano dei fabbisogni di personale; d) la gestione per obiettivi; e) la valutazione delle prestazioni; f) i conflitti nella gestione del rapporto di lavoro; g) i conflitti in sede valutativa; h) la prevenzione dei conflitti;</p> <p>3) Terza giornata: aggiornamento sulle tecniche di valutazione del personale</p>	Tutte le EQ, il segretario generale, un funzionario per ogni Area	1	100	2	100	1	100	

Priorità Strategiche	Obiettivi di performance	Area di competenze	Contenuti dei percorsi formativi e modalità di erogazione (interna/esterna)	Target di riferimento	Numero giornate formative/% partecipanti che superano il test valutativo finale (se previsto)					
					2024		2025		2026	
					N	%	N	%	N	%
			stato di attuazione. Le conseguenze del mancato rispetto dei tempi (anche da remoto) 3) Il ciclo di gestione della performance. La definizione degli obiettivi di performance (obiettivi, indicatori e target). Il monitoraggio e la rendicontazione. Compiti e responsabilità dei titolari di EQ. I requisiti e la qualità degli obiettivi. Il corredo informativo (anche da remoto)							

4.3.6 Piano delle azioni positive ed obiettivi operativi correlati

Di seguito una rappresentazione di sintesi dell'aggiornamento del piano delle azioni positive per il triennio 2025-2027, e la sua correlazione con gli obiettivi operativi di performance.

Azione 1 – Ambito d'azione: costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) Sottoazioni: 1.1 Disciplina del funzionamento del CUG (condizioni, strumenti idonei) 1.2 Nomina dei componenti e del Presidente del CUG 1.3 Fissazione obiettivi, compiti, competenze, funzioni, risorse, rapporto con la contrattazione decentrata, informazione. 1.4 Formazione e Attività del CUG.

RISULTATI ATTESI

L'obiettivo è quello di accrescere la formazione dei membri del CUG sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi. L'Ente s'impegna, inoltre, a riservare un'apposita sezione all'interno del proprio sito istituzionale dedicato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, completo di riferimenti normativi, provvedimenti di attuazione, regolamento di funzionamento, descrizione delle attività in essere e di quelle programmate e link relativi alle tematiche sulle pari opportunità. La tenuta e l'aggiornamento di detta sezione saranno a cura del Presidente del CUG.

Soggetti coinvolti: membri del Cug; Servizio personale e organizzazione. Destinatari: membri del Cug; tutti i dipendenti.

OBIETTIVI OPERATIVI:

Non sono presenti specifici obiettivi di performance

Azione 2 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro

RISULTATI ATTESI

Il Comune di Cutro si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):

- Pressioni o molestie sessuali; - Casi di mobbing; - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni. Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

OBIETTIVI OPERATIVI:

PIAO 2025-

Non sono presenti specifici obiettivi di performance

Azione 3 – Ambito d’azione: formazione e valorizzazione del personale

Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.

RISULTATI ATTESI

La formazione costituisce un punto di forza per le donne all'interno delle organizzazioni. L'acquisizione delle competenze è una delle strade principali attraverso le quali da donna può rafforzare la propria posizione nell'ambito lavorativo: le competenze infatti, se riconosciute nell'ambito dell'organizzazione, giocano a favore delle donne, che sono spesso estranee ad altri “meccanismi di potere”. In questa prospettiva, l’Amministrazione si pone nell’ottica di valorizzare anche quelle competenze peculiari delle donne, quali la capacità di mediazione, di ascolto, di dialogo, l’attitudine a favorire un ambiente di lavoro disteso, la propensione al contatto con il pubblico, al lavoro per progetti e alla flessibilità.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Area, membri del CUG. Destinatari: tutto il personale

OBIETTIVI OPERATIVI:

Sarà avviato un percorso formativo ai fini di implementare le competenze interne e migliorare la performance dell’Ente. Nella sezione Performance vi sono obiettivi che favoriscono la crescita.

Azione 4 - Ambito di azione: assunzioni

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di genere maschile e femminile in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità. **RISULTATI ATTESI**

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne. La dotazione organica dell’Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Area, membri del CUG; Destinatari: tutto il personale

OBIETTIVI OPERATIVI:

Reclutamento del personale sulla base di quanto previsto dalla specifica sottosezione del PIAO

Azione 5 - Ambito d’azione: Miglioramento del benessere organizzativo ed incentivazione al suo utilizzo sia in forma individuale che “in movimento” attraverso varie modalità: incontri, discussioni di gruppo, mail, altri strumenti.

Il Comune di Cutro, in ossequio alla Direttiva della FP N.3/2017 con la quale sono stati fissati le modalità e i criteri di utilizzo del lavoro agile, cd. “smart working”, in attuazione dei commi 1 e 2 dell’art.14 della L. 124/2015, promuoverà lo studio finalizzato all’eventuale adozione di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del “telelavoro” e sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

RISULTATI ATTESI

Le finalità sottese sono quelle dell’introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull’utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Soggetti coinvolti: membri del Cug Destinatari: tutto il personale

OBIETTIVI OPERATIVI:

Promozione di interventi mirati a mantenere adeguato livello di servizi sostenendo l'attuale asilo nido eventualmente anche con fondi solidarietà comunale

Azione 6 - Ambito d'azione: monitoraggio e analisi delle richieste / concessioni di variazione di orario/permessi e aspettative varie

Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale.

RISULTATI ATTESI

Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio. Promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, con particolare riferimento alla genitorialità, attraverso: - l'accoglimento di richieste di part-time a dipendenti interessati da particolari situazioni familiari; - il consolidamento della Banca delle Ore al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario con permessi compensativi; - il consolidamento della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita entro limiti concordati; - il consolidamento dell'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri; - azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari con specifico riferimento alle disposizioni in materia di assenza per ferie, permessi e malattia, attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare; - il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sul tema della pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione del piano delle azioni positive.

Soggetti coinvolti: Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Area, CUG Destinatari: tutto il personale

OBIETTIVI OPERATIVI:

Promozione di interventi mirati a mantenere adeguato livello di servizi sostenendo l'attuale asilo nido eventualmente anche con fondi solidarietà comunale

Azione 7 - Ambito d'azione: riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.

Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate. Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso. Agevolare l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Area, tutto il personale; Destinatari: tutto il personale

OBIETTIVI OPERATIVI:

Istituzione dell'URP e definizione dei servizi per l'utenza esterna

Reclutamento del personale sulla base di quanto previsto dalla specifica sottosezione del PIAO

Azione 8 - Ambito d'azione: maggiore condivisione da parte dei Responsabile di Area degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Aumentare il benessere organizzativo e la performance generale. Prevedere, a tal fine, incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Area; Destinatari: tutto il personale

OBIETTIVI OPERATIVI:

Non sono presenti specifici obiettivi di performance

5 Sezione 4. Monitoraggio

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” avviene secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, secondo la declinazione che ne viene data dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’amministrazione.

L’eventuale rimodulazione infrannuale delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, preceduta da una specifica azione di monitoraggio, deve essere giustificata da eventi che sono tali da incidere in modo significativo sulle strategie regionali (modifiche normative, reindirizzamento delle risorse finanziarie, eventi straordinari e imprevedibili, modifiche delle competenze e delle responsabilità). In tale contesto le rimodulazioni devono essere indirizzata verso gli obiettivi, strategici e operativi, e le relative modalità misurazione, che risultino influenzati da tali eventi.

Le proposte di modifiche devono essere verificate dal punto di vista tecnico-metodologico anche al fine di escludere che si tratti di proposte legate alla semplice constatazione della difficoltà di raggiungere gli obiettivi pianificati. Le proposte di modifiche devono essere approvate dalla Giunta comunale.

Essendo il PIAO un documento triennale di natura “scorrevole”, ogni anno deve essere predisposto per il successivo triennio, tenendo conto dei risultati ottenuti nell’annualità precedente. In particolare, i valori degli indicatori dell’anno precedente costituiranno il valore iniziale sulla base del quale costruire i target dei futuri esercizi.