



*Comune di Cleto*

*Provincia di Cosenza*

*Piano delle Performance*

*Triennio 2022-2024*

## INDICE

- I. PREMESSA
  - 1. Finalità
  - 2. Contenuti
  - 3. Principi generali
- II. INTRODUZIONE STRUTTURA, CONTENUTI DEL PIANO
  - 1. Presentazione del Piano
  - 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni
    - 2.1 Chi siamo
    - 2.2 Cosa facciamo
    - 2.3 Come operiamo
  - 3. Identità
    - 3.1 L'amministrazione "in cifre"
  - 4. Analisi del contesto
  - 5. Obiettivi strategici
  - 6. Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA)
  - 7. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi
  - 8. Allegati tecnici
- III. SCHEDE
  - Macroaree – Obiettivi strategici – Azioni
  - Macroarea Strategica
  - Piano di dettaglio degli obiettivi
  - Programma (descrizione programma DUP)
  - Obiettivi (azioni, tempistica)
  - Indicatori per obiettivo
  
  - Relazione stato attuazione dei programmi e rendiconto della gestione

## **PREMESSA**

L'art.3, del D.lgs. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. 74/2017, prevede espressamente che le pubbliche amministrazioni debbano adottare, nel rispetto delle disposizioni contenute nel citato Decreto, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il successivo art. 4 definisce il ciclo di gestione della performance, individuando nel piano delle performance il documento triennale "di guida e unione" tra le funzioni di programmazione e gestione.

Il citato art. 4 definisce, al comma 2, il ciclo di gestione della performance articolandolo nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenuto conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La stessa CIVIT, con delibera n. 112 del 28 ottobre 2010, ha delineato, nel rispetto dell'art. 10. comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, la struttura e modalità di redazione del Piano della performance.

Benché la delibera trovi immediata applicazione per i ministeri, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici nazionali e le agenzie fiscali (con esclusione dell'Agenzia del Demanio), contiene anche le linee guida per regioni, enti locali ed amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, nelle more dell'adeguamento degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nel decreto legislativo n. 150 del 2009, contenente istruzioni operative per la predisposizione del documento programmatico che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

Nel Piano della Performance sono riportati per settore i dirigenti responsabili e le posizioni organizzative ai quali sono stati assegnati obiettivi annuali e risorse finanziarie con il riferimento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2021-2023, approvato, alla luce del differimento delle consultazioni elettorali 2021, fissate oltre il 31 luglio, in modalità semplificata, dall'Organo competente.

Sebbene il documento principale della programmazione sia stato approvato in modalità semplificata, si è comunque reso necessario definire degli obiettivi. Ad essi, sono stati collegati degli indicatori e i rispettivi target su cui si baserà successivamente la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

### **1.Finalità**

Il Piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance (articolo 4 del decreto). È un documento programmatico triennale e/o annuale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano è redatto con lo scopo di assicurare:

- la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo consente la verifica interna ed esterna del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto, devono caratterizzare gli obiettivi.
- la comprensibilità della rappresentazione della performance. Nel Piano viene esplicitato il “legame” che sussiste tra i bisogni della collettività, la
- missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione, facendo in modo che tale documento sia
- redatto in maniera da consentire una facile lettura e comprensione dei suoi contenuti. La missione istituzione condiziona l'ente locale nel perseguimento degli obiettivi e degli indicatori che la legge di volta in volta rende obbligatori o che definiscono la virtuosità dell'ente rispetto alla disciplina relativa al patto interno di stabilità.
- l'attendibilità della rappresentazione della performance che in fase di pianificazione è tale laddove si motivino i contenuti dei risultati prospettici del relativo processo, mentre in fase di rendicontazione solo se è verificabile ex post la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target);
- la conformazione dell'Ente ai processi di innovazione da mettere in atto nelle amministrazioni pubbliche, ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile, ai sensi dell'art.14 della legge n.124/2015, successivamente modificato dall'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34.

Il predetto articolo, infatti, prevedeva che: *“Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e , anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla*

*qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.”*

## **2. Contenuti**

All'interno del Piano devono essere riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione (performance strategica ed organizzativa);
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale (titolari di P.O.) ed i relativi indicatori (performance organizzativa ed individuale).

In particolare, occorre che nel Piano siano presenti i seguenti ulteriori contenuti:

- a. la descrizione della “identità” dell'amministrazione e, cioè, di quegli elementi che consentono di identificare “chi è” (mandato istituzionale e missione) e “che cosa fa” l'amministrazione (declinazione della missione e del mandato in aree strategiche, obiettivi strategici ed operativi).
- b. l'evidenza delle risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno all'amministrazione. Ad esempio: attraverso l'analisi del contesto esterno si ricavano informazioni importanti sull'evoluzione dei bisogni della collettività e, in generale, sulle attese degli stakeholders, elementi essenziali per la qualità della rappresentazione della performance.
- c. l'evidenza del processo seguito per la realizzazione del Piano e delle azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance.

## **3. Principi generali.**

Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:

- n. 1: *Trasparenza* - L'amministrazione ha l'obbligo di comunicare il processo e i contenuti del Piano in coerenza con la disciplina del decreto e gli indirizzi della Commissione.
- n. 2: *Immediata intelligibilità* - Il Piano deve essere di dimensioni contenute e facilmente comprensibile anche agli stakeholder esterni (utenti, fornitori, cittadinanza, associazioni di categoria, ecc.).
- n. 3: *Veridicità e verificabilità* - I contenuti del Piano devono essere costruiti in modo attendibile rispetto alle ipotesi per l'immediato futuro (traducibili in indicatori di risultato atteso) che i dati a disposizione rendono costruibili e per ogni indicatore deve essere indicata la fonte di provenienza dei dati. I dati che alimentano gli indicatori devono essere tracciabili.
- n. 4: *Partecipazione* - È opportuno che il Piano sia definito attraverso una partecipazione attiva del personale dirigente che, a sua volta, deve favorire il coinvolgimento del personale afferente alla propria struttura organizzativa.
- n. 5: *Coerenza interna ed esterna* - I contenuti del Piano devono essere coerenti con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse (umane, strumentali, finanziarie) disponibili (coerenza interna, economiche ed umane disponibili).
- n. 6: *Orizzonte pluriennale* - L'arco temporale di riferimento del Piano è il triennio, con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento. La struttura del documento deve permettere il confronto negli anni dello stesso con la Relazione sulla performance. Nella definizione del Piano occorre, inoltre, tenere conto di due elementi:

il collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilanci-struttura, contenuti e modalità di definizione del piano. La struttura determina l'impostazione, ossia la forma del Piano, e il contenuto definisce che cosa si scrive in ogni sezione del Piano. Il processo di definizione del Piano segue cinque fasi logiche:

- a. definizione dell'identità dell'organizzazione;
- b. analisi del contesto esterno ed interno;
- c. definizione degli obiettivi strategici e delle strategie;
- d. definizione degli obiettivi operativi;
- e. comunicazione del Piano all'interno e all'esterno.

Il completamento delle cinque fasi logiche consente la redazione e l'adozione del Piano.

Gli obiettivi gestionali, collegati a specifiche finalità di Giunta, sono le attività, le azioni e gli interventi individuati con il supporto degli organi tecnici come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati definiti a livello previsionale. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere, per ciascuno di essi, una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere, il personale e le eventuali risorse finanziarie assegnate. Per le attività innovative, l'obiettivo è desumibile direttamente come ricerca di ottimizzazione gestionale a cui far seguire il consolidamento dell'attività stessa negli atti successivi.

Gli obiettivi:

- hanno valenza annuale e, qualora si riferiscano ad azioni che si protraggano per periodi più lunghi, devono essere riproposti nei vari anni e misurati correttamente nel loro stato di avanzamento;
- manifestano il passaggio di consegne fra organi politici ed organi tecnici;
- necessitano di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e
- verificati nel corso dell'anno ed a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità (volume d'attività, costo, ecc.), di qualità, di produttività e di trasparenza e di integrità.

In ogni caso gli obiettivi devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari, ancorati ad indicatori;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
- riferibili ad un arco temporale determinato: annuale e/o pluriennale;
- confrontabili, ove possibile, con le tendenze della produttività dell'Amministrazione, rispetto agli anni precedenti;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti responsabili titolari di P.O. collegano, individualmente o in gruppo, il personale loro assegnato a ciascun obiettivo e/o assegnano ai propri dipendenti, attraverso specifici Piani di lavoro, ulteriori obiettivi, individuali o di gruppo, indicando il coordinatore ed i livelli di risultato attesi. I piani di lavoro devono contenere i tempi e le fasi previste per il raggiungimento degli obiettivi singolarmente considerati.

I dipendenti responsabili titolari di P.O., nel corso del procedimento descritto nei commi precedenti e nel corso dell'anno possono chiedere di integrare o correggere la programmazione iniziale, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni regolamentari in merito.

## **INTRODUZIONE**

Per il Comune di Cleto, l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 150 del 2009 ed in particolare l'introduzione del ciclo della performance rappresenta un'opportunità per:

- rileggere gli attuali processi e strumenti di programmazione/progettazione in un'ottica unitaria, sviluppando gli obiettivi strategici e gestionali nell'ambito di un medesimo processo/piano;
- rafforzare con il nuovo mandato amministrativo (2021-2026), un percorso atto al miglioramento delle politiche di sviluppo e di promozione del territorio, di riorganizzazione dell'Amministrazione comunale ed una maggiore apertura al dialogo ed alla partecipazione dei cittadini alla vita pubblica.

Un altro importante tassello aggiuntosi al processo di attuazione della riforma è rappresentato dall'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale come previsto dall'art. 7 del decreto legislativo 150/2009.

Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce che "nel rispetto dei principi e dei criteri indicati nel presente articolo, il sistema di misurazione e valutazione definisce:

- a) i tempi e le modalità di svolgimento del processo di misurazione e valutazione della performance, valorizzando le sinergie con il sistema integrato di pianificazione, controllo e rendicontazione;
- b) i soggetti responsabili ed i soggetti coinvolti nell'attuazione del processo di misurazione e valutazione della performance, coerentemente con l'assetto delle responsabilità dirigenziali".

In particolare, per quanto riguarda i contenuti del piano della performance, il Sistema prevede che la scelta del livello di misurazione e valutazione della performance organizzativa venga effettuata, in avvio del ciclo della performance di ciascun esercizio, all'interno del piano. Pertanto, nel presente documento, viene illustrata l'articolazione della performance organizzativa del Comune di Cleto.

In aggiunta il Sistema prevede anche che, per quanto concerne la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale (Titolare di P.O.), gli obiettivi individuali confluiscono nel piano della performance.

Per quanto riguarda i contenuti del Piano della performance, il Sistema prevede che la scelta del livello di misurazione e valutazione della performance organizzativa venga effettuata, in avvio del ciclo della performance di ciascun esercizio, all'interno del piano.

Pertanto, nel presente documento viene illustrata l'articolazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Cleto per l'annualità 2022.

## **STRUTTURA, CONTENUTI DEL PIANO**

Si forniscono indicazioni operative sulla struttura e i contenuti del Piano seguendo, di massima, le indicazioni fornite dal CIVIT con delibera n. 112/2010.

### **1. Presentazione del Piano**

Il Piano della performance 2022-2024 costituisce il principale strumento per fornire ai cittadini e alle imprese le informazioni relative ai risultati programmati dall'Ente per lo stesso anno, affinché possano valutare la bontà delle scelte effettuate e, successivamente, il grado di conseguimento dei risultati stessi.

Il Piano attinge i suoi contenuti dal Documento Unico di Programmazione –D.U.P., in quanto questo è il documento formale che da certezza dei risultati programmati e delle responsabilità di attuazione che ricadono sulle strutture amministrative e sui singoli dirigenti.

Con il presente Piano della performance l'Amministrazione risponde all'impegno di assicurare la massima trasparenza sulle attività e sugli obiettivi che ha programmato. È un documento programmatico annuale dove sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i risultati attesi circa le attività dell'Ente, su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati, in coerenza con le risorse assegnate.

Il Piano della Performance nasce dunque dalla volontà di mettere in condizione i cittadini di interagire con l'Amministrazione da protagonisti in modo consapevole, semplice ed efficace, non da spettatori.

Inoltre, l'Amministrazione comunale è consapevole che la parte più rilevante della sfida del rinnovamento della Pubblica Amministrazione si gioca sul piano culturale. L'impegno è sostenibile solo se la cultura del servizio pubblico si evolve, portando coloro che vi lavorano a riconoscersi come parte importante nella produzione del benessere della propria comunità. Condizione necessaria per il miglioramento delle performance è che strategie, obiettivi, risorse e comportamenti siano allineati. Occorre pertanto condividere e gestire in modo sinergico valori, obiettivi e processi: da qui la necessità di aprire il confronto coi dipendenti e di coinvolgerli nelle sfide che l'amministrazione si appresta ad affrontare, investendo nelle risorse umane e nella valorizzazione delle competenze e delle attitudini.

Nel nostro Comune è diffusa, infine, la consapevolezza che la coesione, la crescita e la competitività del territorio passa attraverso la capacità di creare nuove reti territoriali locali, regionali, nazionali e internazionali per dare impulso al cambiamento anche con risorse limitate. La responsabilità per la crescita di un territorio, infatti, può e deve essere condivisa tra più attori, ognuno dei quali, con le proprie competenze e prerogative, può offrire un valido supporto alla realizzazione di un'efficace ed efficiente strategia di sviluppo locale.

Con la presentazione del Piano delle Performance l'amministrazione conferma l'impegno ad un sempre più ampio coinvolgimento dei diversi portatori d'interesse nell'individuazione dei fabbisogni del territorio, nella scelta delle metodologie e degli strumenti, nell'elaborazione e attuazione delle politiche di sviluppo atte a soddisfarli, creando un sistema di attori orientati verso una visione condivisa di interesse pubblico.

A decorrere dal 2021, a seguito delle nuove disposizioni in materia di lavoro agile in vigore a decorrere dal 19 luglio 2020, previste dall'articolo 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, è stato redatto il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale specifica sezione del Piano del presente piano. (Punto 6). Il POLA è lo strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo, e non di programmazione degli obiettivi delle strutture e degli individui in lavoro agile, i quali sono inseriti nelle schede individuali come indicato nelle Linee guida 1/2017. Quanto sopra detto, ha un forte significato organizzativo, perché rafforza il messaggio che il lavoro agile non nasce dall'improvvisazione, bensì dalla programmazione.



Il lavoro agile nasce dall'accordo tra le parti (Lavoratore – Datore di lavoro). Il lavoratore, infatti, fa richiesta al Responsabile dell'Unità Organizzativa al quale afferisce o al Segretario Comunale, nel caso dei Responsabili dei Servizi, e, valutata la condotta complessiva del richiedente, viene concessa autorizzazione.

L'accordo ha scadenza annuale, e può essere prorogato contestualmente all'aggiornamento delle Performance.

## **2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni**

### **2.1. Chi siamo**

Cleto viene riconosciuto quale Comune autonomo con legge N. 162 del 29/01/1934 che ha sancito il distacco del territorio dal comune di Aiello Calabro al quale era stato accorpato con R.D. n. 873 del 09/04/1928 ed ha una popolazione residente al 31/12/2021 pari ad 1.239 abitanti.

Con le elezioni comunali del 3 e 4 ottobre 2021 è stato eletto il sindaco Dr. Armando BOSSIO.

La Giunta si compone dei seguenti assessori:

Vairo Eugenio Vicesindaco

Santoro Veronica Assessore

Maria Briglio Nigro Presidente del Consiglio Comunale

### **CONSIGLIERI**

**Sindaco** Armando Bossio

**Consigliere** Vairo Eugenio

**Consigliere** Caputo Salvatore

**Consigliere** Danubio Giovanni

**Consigliere** Bernardo Mattia

**Consigliere** Briglio Nigro Maria

**Consigliere** Isabella Settimio

**Consigliere** Filice Giuseppe

**Consigliere** Longo Maria Luisa

**Consigliere** Giannuzzi Francesco

## **2.2. Cosa facciamo**

Il Comune è titolare delle funzioni che gli sono conferite con legge statale o regionale. Competono al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano popolazione e territorio comunali, in primo luogo nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico. Il Comune svolge anche funzioni amministrative per servizi di competenza statale, quali, ad esempio, i servizi elettorali o quelli di stato civile e anagrafe.

Il comune di Cleto è organizzato nei seguenti uffici:

- Segreteria Comunale
- Area Amministrativa
- Area Finanziaria e Tributaria
- Area Tecnico – manutentiva Lavori Pubblici
- Area Tecnico – manutentiva Urbanistica

Per il progressivo contenimento della spesa pubblica la presenza del Segretario Comunale, al momento nell'Ente è garantita attraverso il regime della c.d. reggenza a scavalco per solo un giorno a settimana.

## **3. Identità**

L'articolazione prevede tre sottosezioni:

- a. l'amministrazione "in cifre";
- b. il mandato istituzionale e la missione;
- c. l'albero della performance

3.1. L'amministrazione "in cifre" ultimo dato disponibile approvato dal Consiglio Comunale con delibera n. 04 del 27.04.2021 di seguito rappresentato:

**PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEL RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE  
ANNO 2020**

	GESTIONE		
	RESIDUI	COMPETENZA	TOTALE
Fondo di cassa al 1° gennaio			0,00
RISCOSSIONI	(+)	3.667.477,38	3.978.837,63
PAGAMENTI	(-)	3.067.585,92	3.921.339,06
SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)		57.498,57
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre	(-)		0,00
FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)		57.498,57
RESIDUI ATTIVI			2.801.295,72
<i>di cui derivanti da accantonamenti di tributi effettuati sulla base delle stime del dipartimento delle finanze</i>	(+)	2.174.790,23	626.505,49
RESIDUI PASSIVI	(-)	839.857,84	281.610,24
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI (1)	(-)		0,00
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN C.T.O. CAPITALE (1)	(-)		688.904,96
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER ATTIVITÀ FINANZIARIE (1)	(-)		0,00
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2020 (A) (2)	(=)		1.038.991,25
<b>Composizione del risultato di amministrazione al 31 dicembre 2020</b>			
<b>Parte accantonata (3)</b>			1.332.171,20
Fondo crediti di dubbia esazione al 31/12/2020 (4)			0,00
Accantonamento residui prenti al 31/12/2020 (solo per le regioni) (5)			247.662,39
Fondo anticipazioni liquidità			0,00
Fondo perdite società partecipate			1.500,00
Fondo contenzioso			5.437,62
Altri accantonamenti			1.586.171,21
<b>Parte vincolata</b>			12.868,87
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili			24.418,46
Vincoli derivanti da trasferimenti			0,00
Vincoli derivanti da contrazione di mutui			0,00
Vincoli derivanti da contributi tributati dall'ente			0,00
Altri vincoli da specificare			317.317,33
<b>Totale parte accantonata (B)</b>			1.586.171,21
<b>Totale parte destinata agli investimenti (D)</b>			0,00
<b>Totale parte disponibile (E)=(A)-(B)-(C)-(D)</b>			-585.897,29
<b>Fiduciaria</b>			0,00
<b>Totale parte disponibile come disavanzo da ripianare (6)</b>			0,00

**Se E è negativo, tale importo è iscritto tra le spese del bilancio di previsione come disavanzo da ripianare (6)**

(1) Indicare l'importo del fondo pluriennale vincolato risultante da conto del bilancio (in spesa).

(2) Il risultato di amministrazione, in caso di disavanzo, è iscritto nel bilancio di previsione come disavanzo da ripianare. In caso di avanzato, il risultato di amministrazione è iscritto nel bilancio di previsione come avanzato da ripianare.

(3) Non comprende il fondo pluriennale vincolato.

(4) Indicare l'importo dell'anticipazione di tributi, in caso di disavanzo, risultante dall'aliquota 8/2.

(5) Solo per le regioni. Indicare l'importo dell'accantonamento per residui prenti al 31 dicembre 2020.

(6) Solo per le regioni e le Province autonome. In caso di risultato negativo, le regioni iscrivono nel passivo del bilancio distanziamenti di disavanzo di amministrazione da ripianare (colonna E e fondo della lettera F) e il disavanzo derivante da debito autorizzato e non contabile, distintamente da quello derivante dalla gestione ordinaria.

#### **4. Analisi del contesto**

Le Origini del nome tra storia e leggenda

Cleto (Petramala in dialetto locale, Kletè, Κλητή in greco antico). Alcuni studiosi fanno risalire l'origine di Cleto all'antica città di Cleta, fondata dall'omonima amazzone, giunta nel piccolo centro dopo la guerra di Troia per dare sepoltura a Pentesilea. Cleta stabilì che la città fosse governata da un consiglio di sole donne e che tutte le regine si sarebbero dovute chiamare CLETA. L'abitato di Cleto mutò il suo nome in Petramala durante il periodo Normanno e successivamente, nel periodo Angioino fu casale di Aiello Calabro. Il borgo fu prima di proprietà del nobile di Amantea, Paolo Cavalcante (1569) e successivamente, nel 1629, fu acquistata dal barone Odoardo Giannuzzi – Savelli di Aiello. Nel 1863 Petramala assume l'attuale nome di Cleto e per un periodo fu accorpata ad Aiello Calabro per ritornare ad essere comune autonomo nel 1934.

#### **Evoluzione demografica**

La popolazione

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati al censimento 2011 ammontava a n. 1.320 ed alla data del 31/12/2021, secondo la banca dati comunale, ammonta a n. 1.239

Il quadro generale della popolazione ad oggi è descritto nella tabella seguente, evidenziando anche l'incidenza nelle diverse fasce d'età nella quale è molto evidente l'incidenza della popolazione "anziana" pari a circa il 25%:

Popolazione legale al censimento 2011 1.320

Popolazione al 31/12/2021 1.239

#### **Geografia:**

Superficie: 18,98 chilometri quadrati.

Altezza sul livello del mare: 250 metri.

Altezza minima: 45 metri.

Altezza massima: 666 metri.

Escursione altimetrica: 621 metri.

#### **Anagrafe e Statistica:**

Densità abitativa: 67,37 abitanti per chilometro quadrato.

Popolazione al 1991: 1.469 abitanti

- Popolazione al 2001:

1.389 abitanti

- Popolazione al 2011: 1.320 abitanti

- Variazione percentuale 2001 -1991: 5,45 %. Variazione percentuale 2011 -1991: -10,14 %.

-Variazione percentuale 2011 -2001: 4,97 %. Famiglie: 532. Media per nucleo familiare: 2,40 componenti.

Addetti: 145 individui, pari al 10,44% del numero complessivo di abitanti del comune di Cleto.

Industrie: 16 Addetti: 42 Percentuale sul totale:28,97%

Servizi: 18 Addetti: 39 Percentuale sul totale:26,90%  
Amministrazione: 3 Addetti: 19 Percentuale sul totale:13,10%  
Altro: 14 Addetti: 45 Percentuale sul totale:31,03%

### **5. Obiettivi strategici**

Si intendono per obiettivi strategici, gli obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni ed alle attese degli stakeholder, programmati su base triennale, aggiornati annualmente sulla base delle priorità politiche dell'amministrazione.

Il principale obiettivo prefissato dall'Amministrazione, grazie all'ausilio delle risorse del PNRR è, riparare i danni economici e sociali della crisi pandemica e contribuire ad affrontare le debolezze strutturali dell'economia Cletese: divari territoriali; debole crescita della produttività; ritardi nell'adeguamento delle competenze tecniche, ecc.

A questi si aggiunge un altro obiettivo chiave, la dimensione dell'efficienza ed efficacia complessiva dell'attività istituzionale ordinaria, ossia di quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo, pur non avendo necessariamente un legame diretto con le priorità politiche.

Nell'attività ordinaria vengono inoltre ricompresi generalmente quei processi di lavoro che hanno come finalità il funzionamento dell'organizzazione e lo svolgimento delle attività in modalità di lavoro agile.

### **6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi**

All'interno di ogni scheda allegata al presente Piano, sono state definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento. Il tutto è sintetizzato all'interno di uno o più "piani operativi" che individuano:

- 1) l'obiettivo operativo, a cui si associano, rispettivamente, uno o più indicatori; ad ogni indicatore è attribuito un target (valore programmato o atteso);
- 2) le azioni da attuare;
- 3) le responsabilità organizzative, identificando un solo responsabile per ciascun obiettivo operativo.