



Comune di Rossano
Città del Codex Purpureus

**PIANO DELLA PERFORMANCE
2017-2019**

COMUNE DI ROSSANO

Approvato con delibera della G.C. n.

Sommario

Presentazione del Piano	3
Riferimenti normativi.....	4
Contenuti del piano della performance	5
1 Impostazione metodologica.....	5
2 Sintesi delle principali novità.....	6
3 Scelte specifiche previste dal sistema di misurazione.....	7
3.1 Performance generale di Ente	7
3.2 Comportamenti e competenze.....	7
3.3 Misurazione capacità di differenziazione.....	7
3.4 Performance organizzativa: obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione	8
4 Sintesi delle informazioni di interesse.....	8
4.1 Chi siamo	8
4.2 Cosa facciamo	8
4.3 Come operiamo	9
5 Identità.....	10
5.1 Risorse Umane	10
5 Identità.....	13
5.1 Risorse umane	13
5.1 Risorse economico-finanziarie.....	15
5.2 Servizi e strutture	17
6 Analisi del contesto	20
Variazione percentuale della popolazione.....	20
Flusso migratorio della popolazione.....	20
Movimento naturale della popolazione	21
7 Albero della performance.....	23

ALLEGATI TECNICI

Allegato 1 – Performance generale di Ente

Allegato 2 – Performance organizzativa

Allegato 3 – Obiettivi individuali dei dirigenti di settore

Presentazione del Piano

Il presente Piano della Performance integra il Documento Unico di Programmazione 2017/19 e il Piano Esecutivo di Gestione 2017 ed è stato predisposto in attuazione delle norme di legge e del Regolamento, della premialità e del Sistema di Misurazione e Valutazione già adottati dal Comune di Rossano. Il documento delinea al suo interno i collegamenti tra gli obiettivi strategici ed operativi che costituiscono la base per la misurazione della Performance dell'Ente e delle strutture in cui lo stesso si articola istituendo le condizioni idonee ad una corretta implementazione del ciclo di gestione della performance. L'elaborazione del Piano ha tenuto conto del nuovo assetto organizzativo dell'Ente ed ha necessitato, nel corso della sua predisposizione, di numerosi incontri con le strutture preposte. Nel piano, ai fini della completezza delle informazioni, vengono rappresentate le assegnazioni degli incarichi dirigenziali all'interno della nuova struttura dell'Ente e le attribuzioni di posizioni organizzative. Nel processo di elaborazione del Piano sono state pienamente coinvolte tutte le strutture, per il tramite dei dirigenti preposti, e sono state raccolte osservazioni e proposte dai soggetti istituzionali: organi di indirizzo politico-amministrativo, dirigenti e funzionari. Nel Piano vengono definiti gli obiettivi strategici dell'ente, gli obiettivi operativi di ciascun settore e gli obiettivi individuali dei dirigenti rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della *performance*, nel rispetto dell'art. 5 del d.lgs. 150/2009, dell'art. 9 del Regolamento e dell'analisi di contesto riportata nelle schede degli obiettivi. Nell'ambito delle norme del Regolamento il presente piano statuisce, laddove necessario, le regole di dettaglio al fine di consentire la piena operatività delle disposizioni regolamentari.

Il Sindaco
Stefano Mascaro

Riferimenti normativi

Il Piano della Performance 2017-2019 è stato elaborato secondo quanto disposto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, dell'art. 7 del Regolamento, che costituisce attuazione delle norme di principio del medesimo decreto e nel rispetto delle disposizioni di legge nazionali che prevedono l'incidenza della *performance* organizzativa sulla *performance* individuale.

La *performance* organizzativa è uno dei fattori valutativi della *performance* individuale. Per quanto riguarda i dirigenti ciò è stabilito dall'art. 9, comma 1, del d.lgs. 150/2009 il quale chiarisce che la *performance* individuale è collegata, tra l'altro:

- agli *“indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità”*;
- alla *“qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura”*.

Per quanto riguarda il personale non dirigente l'incidenza della *performance* organizzativa sulla *performance* individuale è stabilita dall'art. 9, comma 2, del medesimo decreto il quale prevede tra i fattori valutativi *“la qualità del contributo assicurato alla Performance della unità organizzativa di appartenenza”*.

I riferimenti normativi vanno integrati con le seguenti disposizioni del decreto che confermano e rafforzano il ruolo della *performance* organizzativa nel contesto dei sistemi valutativi del personale delle Pubbliche Amministrazioni:

- l'art. 2 individua tra le finalità del decreto *“la valorizzazione della performance organizzativa e individuale”*;
- l'art. 3, comma 1, specifica che la misurazione della *performance* deve essere volta, tra l'altro, al *“miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche”* e che l'erogazione dei premi deve essere in funzione *“dei risultati perseguiti dei singoli e dalle unità organizzative”*;
- l'art. 3, comma 2, specifica che la misurazione della *performance* debba riguardare *“l'amministrazione nel suo complesso”*, e le unità organizzative in cui si articola;
- l'art. 3, comma 4, stabilisce che i metodi e gli strumenti adottati per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale devono essere orientati al *“soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi”*.

I riferimenti di cui al d.lgs. 150/2009 vengono integrati dall'art. 7 del Regolamento, considerato che il Sistema di misurazione e valutazione adottato dagli enti si riferisce alla *performance* organizzativa e individuale. L'art. 8¹ precisa gli ambiti di misurazione della *performance* organizzativa. Nella descrizione dello scenario normativo di cui al d.lgs. 150/2009 si precisa che non tutte le norme del decreto costituiscono norme di principio cui gli enti locali devono adeguare il proprio ordinamento.

⁽¹⁾ Gli ambiti di misurazione della *performance* organizzativa sono sinteticamente i seguenti:

1. Attuazione delle politiche;
2. Attuazione di piani e programmi;
3. Soddisfazione dei destinatari;
4. Modernizzazione dell'organizzazione;
5. Sviluppo relazioni con gli stakeholder;
6. Efficienza/qualità delle prestazioni;
7. Qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

8. ~~Pari Opportunità.~~

Sicuramente sono norme di principio, in base alla previsione dell'art. 16, gli art. 3, 7 e 9 citati mentre non lo è l'art. 8. Le norme di principio sopra richiamate sono "norme di diretta attuazione dell'art. 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento ai quali si adeguano le regioni e gli enti locali" (cfr. art. 74, comma 2, del d.lgs. 150/2009).

Contenuti del piano della performance

Il Piano della *performance* 2017-2019 presenta una struttura modulare articolata come segue:

- una **parte generale**, che fornisce i dati di interesse generale che riguardano l'Ente, la missione istituzionale, la sintesi dell'albero della *performance*, le scelte metodologiche che il Regolamento e il sistema delegano al Piano;
- l'**allegato 1**, che contiene gli elementi di misurazione della performance generale di Ente e il dettaglio di primo livello dell'albero della *performance* (obiettivi strategici di natura premiale);
- l'**allegato 2**, che contiene gli elementi di misurazione della *performance* organizzativa delle strutture in cui si articola l'Ente e che costituiscono il secondo livello dell'albero della *performance*;
- l'**allegato 3**, che riepiloga gli obiettivi individuali dei dirigenti.

Si tratta di un documento complesso, dove vengono sintetizzati dati e informazioni provenienti dai diversi settori e servizi di cui si compone la macchina comunale e che forniscono una chiave di lettura della programmazione dal punto di vista della misurazione e valutazione della performance generale del Comune, della performance organizzativa dei settori e della performance individuale.

Sempre nella parte generale vengono indicati i riferimenti per la correlazione con gli obiettivi e le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

1 Impostazione metodologica

L'elaborazione del presente documento è l'esito di un processo che ha visto il coinvolgimento degli assessori competenti, del segretario generale e dei dirigenti dei settori dell'Ente.

Il coinvolgimento dei responsabili di settore nell'individuazione degli obiettivi di *performance* organizzativa si è articolato, in coerenza e continuità con i precedenti piani, in tre fasi:

- in una prima fase è stata definita una scheda per la rilevazione delle informazioni di base degli obiettivi e ne è stata condivisa la metodologia;
- in una seconda fase i dirigenti di settore, con il supporto tecnico –metodologico coordinato dal settore Affari Istituzionali servizio Organizzazione e Risorse Umane hanno elaborato le schede per il settore di competenza
- nella fase finale le schede predisposte e condivise sono state prodotte in forma definitiva alla luce delle indicazioni metodologiche adottate.

L'elaborazione delle schede di rilevazione degli obiettivi strategici e operativi ha seguito le seguenti regole:

- **Analisi del contesto e della situazione iniziale.** Al fine di stabilire il rispetto delle previsioni dell'art. 5 del d.lgs. 150/2009 e dell'art. 9 del regolamento, ciascun obiettivo contiene una sintetica analisi del contesto che aiuta a comprendere l'area di operatività del miglioramento che si intende perseguire, la misurabilità e, laddove possibile, i dati di partenza.

- **Misurazione.** La misurazione dell'obiettivo avviene attraverso almeno un indicatore il quale deve definire in modo chiaro quale sia il valore target.
- **Ambito di misurazione.** Ciascun obiettivo definisce almeno un ambito di misurazione tra quelli previsti dall'art. 8 del d.lgs. 150/2009 e dall'art. 9, comma 3 del Regolamento. In questo modo è possibile esplicitare il grado di copertura degli ambiti ed eventualmente prevedere azioni di integrazione in fase attuativa o nei futuri piani.

2 Sintesi delle principali novità

Il Piano esprime le linee programmatiche 2016-2021 del Sindaco Stefano Mascaro, approvate con delibera di Consiglio n. 13 del 19/08/2016.

Elemento di novità che ha inciso nella predisposizione del piano è stata l'Approvazione della nuova struttura Organizzativa del Comune di Rossano - D.G. n.38/2017 - con la quale l'Ente ha dato attuazione al processo di riforma dell'organizzazione interna, intervenendo nel riassetto della struttura come presupposto essenziale del razionale esercizio delle funzioni in un'ottica di miglioramento dell'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Da un punto di vista normativo le principali novità in tema di riforma della PA, con riflessi significativi in ambito di Performance, sono ascrivibili al decreto 74/2017 che ha rivisto le norme sulla misurazione e valutazione della performance intervenendo nella revisione nei titoli II e III del D.lgs. 150/09, in tema rispettivamente di sistema di misurazione e valutazione della performance e di premi economici.

Nel quadro della necessaria gradualità ⁽²⁾ del processo di adeguamento ai principi del d.lgs. 150/2009 ed in continuità e coerenza con il precedente Piano della Performance, si sviluppa il presente piano che ha le seguenti caratteristiche:

- un corredo informativo a supporto delle schede di rilevazione degli obiettivi strategici e operativi che consente di individuare il contesto di riferimento e gli elementi di miglioramento sottesi alla scelta degli indicatori e dei target, in linea con le indicazioni dell'art. 5 del d.lgs. 150/2009 e dell'art. 9 del Regolamento;
- il riferimento a linee guida metodologiche che esplicitano il significato del corredo informativo di cui al punto precedente;
- una precisa gerarchia, oltre che un collegamento logico-concettuale, tra i diversi livelli di misurazione della *performance*, che consente di disegnare un albero della *performance* in linea con le indicazioni metodologiche CIVIT/ANAC;
- l'incidenza del grado di attuazione degli obiettivi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione e dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, in linea con le indicazioni del Piano nazionale anticorruzione (PNA) e con i pronunciamenti CIVIT/ANAC;

⁽²⁾ Con la delibera n. 112/2010, la CIVIT prende atto che "il livello di evoluzione dei sistemi di gestione della performance è molto diversificato tra le amministrazioni. In particolare, il livello di maturità della pianificazione della performance concretamente riscontrabile in una data amministrazione può essere anche molto distante rispetto agli indirizzi ed al modello proposto nella presente delibera. Di conseguenza, le amministrazioni adeguano agli indirizzi ivi proposti secondo una logica di gradualità e miglioramento continuo".

- la previsione dell'incidenza della *performance* generale di Ente sulla *performance* individuale del personale dirigente, in linea con la previsione dell'art. 9, comma 1, del d.lgs. 150/2009, con il Regolamento di disciplina della *performance* e della premialità e con il Sistema di misurazione adottato dall'Ente nell'esercizio del potere conferitogli dall'art. 7 del D.lgs. 150/2009.

3 Scelte specifiche previste dal sistema di misurazione

3.1 Performance generale di Ente

La *performance* generale di ente viene espressa in una scala di valori tra 0 e 100 ed è determinata dalla media aritmetica del grado di attuazione degli obiettivi strategici.

Il grado di attuazione di ciascun obiettivo strategico viene calcolato come media aritmetica dei seguenti due indicatori:

- Media aritmetica del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo operativo in cui si articola l'obiettivo strategico
- Grado di realizzazione degli indicatori di impatto.

La *performance* generale di Ente incide sulla valutazione del personale nella misura prevista dal sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

L'incidenza della *performance* generale di Ente determina la coerenza tra i livelli di misurazione della *performance* (Ente, unità organizzativa, individuale), per cui non sarà possibile ottenere una valutazione massima in presenza di una *performance* generale di ente inferiore al 100%.

3.2 Comportamenti e competenze

Si rinvia a quanto previsto dal Regolamento e dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*

3.3 Misurazione capacità di differenziazione

La valutazione della capacità di differenziazione verrà effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, come segue:

- verrà effettuata la media delle valutazioni dei collaboratori di ciascun dirigente con riferimento all'anno precedente;
- verrà calcolato lo scarto quadratico medio delle valutazioni per ciascun dirigente;
- verrà effettuata una graduatoria dei risultati;
- il punteggio massimo (pari a 5) previsto dal sistema di misurazione e valutazione vigente verrà attribuito al responsabile che avrà ottenuto il maggior punteggio di dispersione all'esito del calcolo di cui ai punti precedenti.

Agli altri dirigenti verrà attribuito un punteggio proporzionale ai risultati dello scarto quadratico medio, in una scala di valori compresa tra 1 e 4, con esclusione di coloro che avranno ottenuto un indice di dispersione nullo ai quali verrà attribuito un punteggio pari a zero.

3.4 Performance organizzativa: obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione

Il peso della *performance* organizzativa per i dirigenti di settore è pari al 30% della complessiva valutazione individuale.

Alla misurazione della *performance* organizzativa concorrono gli obiettivi operativi dell'unità organizzativa (settore) ai quali vanno aggiunti gli obiettivi previsti dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che in questa sede si intendono richiamati, garantendo in tal modo il collegamento con il presente Piano della Performance. L'incidenza sulla *performance* organizzativa degli obiettivi assegnati nell'ambito degli strumenti di programmazione predetti è la seguente:

- **Obiettivi operativi** previsti dal presente piano nella misura del 60% con una incidenza del 18% sulla *performance* individuale;
- Obiettivi previsti dal **programma triennale per la trasparenza e l'integrità** nella misura del 20% con una incidenza del 6% sulla *performance* individuale;
- Obiettivi previsti dal **Piano di prevenzione della corruzione** nella misura del 20% con una incidenza del 6% sulla *performance* individuale.

4 Sintesi delle informazioni di interesse

4.1 Chi siamo

Il Comune di Rossano è un Ente autonomo, con propri poteri e funzioni amministrative che esercita e svolge, secondo i principi fissati dalla Costituzione, dalle leggi statali, dalle leggi regionali, dall'Ordinamento degli EE.LL. e dallo Statuto. Secondo il Titolo V della Costituzione, il Comune assurge al ruolo di interprete dei bisogni della collettività locale e gli vengono attribuite le funzioni amministrative. Al Comune spetta la cura degli interessi della popolazione insediata sul proprio territorio.

Il Comune favorisce l'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli o associati, per le attività di interesse generale, sulla base del principio di sussidiarietà, in sintonia con i principi sanciti dalla Carta Europea delle Autonomie Locali e secondo le modalità fissate nei Regolamenti.

4.2 Cosa facciamo

Il Comune ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e amministrativa, nonché autonomia impositiva e finanziaria nell'ambito dei propri statuti e regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica. È titolare di funzioni proprie e di quelle conferite con legge dallo Stato e dalla Regione, secondo il principio di sussidiarietà. Il Comune concorre alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e nei programmi dello Stato e delle Regioni e provvede, per quanto di propria competenza, alla loro specificazione e attuazione. Spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione e il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico.

Lo Statuto comunale stabilisce le norme fondamentali dell'organizzazione dell'Ente e, in particolare, specifica le attribuzioni degli organi e le forme di garanzia e di partecipazione delle minoranze, i modi di esercizio della rappresentanza legale dell'Ente, anche in giudizio. Lo statuto stabilisce, altresì, i criteri generali in materia di organizzazione dell'Ente, le forme di collaborazione fra Comuni e Province, della partecipazione popolare, del decentramento, dell'accesso dei cittadini alle informazioni e ai procedimenti amministrativi. Inoltre, gli statuti comunali stabiliscono le norme per assicurare condizioni di pari opportunità

tra uomo e donna e per garantire la presenza di entrambi i sessi nelle Giunte e negli organi collegiali del Comune.

Per la promozione dello sviluppo culturale, sociale ed economico della propria comunità locale, il Comune di Rossano (art. 1 dello Statuto):

- a) garantisce la libera espressione e la tutela degli interessi dei giovani, incentivandone il protagonismo e la partecipazione;
- b) favorisce l'autonomo apporto degli anziani alla vita comunitaria ed istituzionale;
- c) favorisce l'integrazione etnica e sociale degli immigrati;
- d) stimola il coordinamento della Regione e concorre con essa nell'esercizio della funzione di programmazione;
- e) promuove la collaborazione con la Provincia e con gli altri Enti, compresi quelli strumentali comunque operanti sul territorio, anche a mezzo della costituzione di Consorzi, della stipula di convenzioni o del perfezionamento di accordi di programma;
- f) riafferma e rafforza le consolidate relazioni con i Comuni del Basso Ionio Cosentino e delle zone interne della Sila Greca e, nel contempo, realizza il sistema urbano con Corigliano, al fine di promuovere la comune piena integrazione nella Sibaritide, nella prospettiva del principio di decentramento, di un riconoscimento istituzionale della sua valenza ed omogeneità;
- g) assume i concetti di cultura e di ambiente come risorse e, nel riconoscimento della propria identità storica e valenza naturalistica, valorizza e tutela in particolare le preziose testimonianze Bizantine, nonché i suoi beni paesaggistici. Ai fini di cui sopra indirizza il suo sviluppo secondo un equilibrato sistema di sinergie, ponendo al centro le attività turistiche ed una pregiata e moderna agricoltura;
- h) concorre ad assicurare una adeguata difesa del proprio territorio, orientando la presenza umana al rispetto ed alla salvaguardia dei segni storici e dei caratteri naturali;
- i) persegue l'obiettivo della riqualificazione territoriale, in una visione integrale di città e territorio anche dando gli indirizzi necessari a favorire l'iniziativa dei cittadini;
- l) promuove e tutela, con ogni mezzo, la pari dignità giuridica, sociale ed economica tra uomini e donne, difende l'alto valore della vita umana, riconosce la famiglia come organismo sociale naturale, ripudia qualunque forma di discriminazione ed all'uopo garantisce la costruzione di un'efficiente rete di protezione sociale, assicurando la partecipazione e l'iniziativa dei cittadini attraverso le forme di consultazione più idonee alle scelte fondamentali che riguardano la salvaguardia dell'ambiente e dell'intera popolazione;
- m) riafferma i principi di civiltà che hanno sempre orientato le azioni delle sue genti e rilancia l'alto significato del principio di legalità, dichiarando il massimo impegno della propria comunità e delle sue istituzioni nella lotta contro la mafia e contro qualsiasi forma di criminalità;
- n) promuova e sviluppa le iniziative economiche pubbliche, sostiene e valorizza quelle associative, cooperative e private per favorire l'occupazione ed il benessere della popolazione;
- o) fa propria convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia, approvata dall'ONU il 20.11.1998 ed opera per la sua concreta attivazione.

4.3 Come operiamo

La Costituzione della Repubblica Italiana (art. 5) riconosce espressamente le autonomie locali. Infatti l'art. 5 recita: *"La Repubblica, una e indivisibile, riconosce e promuove le autonomie locali; attua nei servizi che*

dipendono dallo Stato il più ampio decentramento amministrativo; adegua i principi ed i metodi della sua legislazione alle esigenze dell'autonomia e del decentramento". Nello specifico, il Comune entro l'ambito delle norme, dello Statuto e dei regolamenti, ispira il proprio operato al principio di separazione dei poteri, in base al quale agli organi di governo è attribuita la funzione politica di indirizzo e di controllo; alla struttura amministrativa spetta invece la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità. Sono organi di governo il Sindaco, la Giunta Comunale ed il Consiglio Comunale. Sono organi amministrativi il Segretario comunale, i dirigenti, il personale dipendente.

Il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e valutazione, nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell'Ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali

che danno contenuto ai piani e programmi futuri. Essa rappresenta il "contratto" che il governo politico dell'Ente assume nei confronti dei cittadini, i quali devono disporre delle informazioni necessarie per valutare gli impegni politici assunti e le decisioni conseguenti, il loro onere e, in sede di rendiconto, il grado di mantenimento degli stessi.

Le attività poste in essere dal Comune in ordine all'attività di pianificazione e controllo dell'azione Amministrativa sono aderenti con il ciclo della performance di cui all'art 4 del decreto Brunetta.

5 Identità

5.1 Risorse Umane

Rossano è una città di 36.724 (dato ISTAT al 31-12-2016) abitanti, una densità di 243,34 ab/km² e una estensione comunale di 150,92 kmq con un territorio caratterizzato da un'agglomerazione policentrica e confina con il territorio dei Comuni di: - Corigliano - Crosia - Calopezzati - Cropalati - Paludi e Longobucco. La sua costa è bagnata dal Mar Ionio per una lunghezza di circa 17 km.

Gli amministratori del Comune (³) sono:

Sindaco di Rossano: Stefano Mascaro

Funzioni del Sindaco

Il Sindaco è l'Organo responsabile dell'Amministrazione Comunale, rappresenta l'Ente, convoca e presiede la Giunta. Esercita altresì le altre funzioni attribuitegli, quale autorità locale, nelle materie previste dalle disposizioni di legge. In particolare, in caso di emergenze sanitarie o di igiene pubblica, adotta le ordinanze contingibili e urgenti. Tutte le altre funzioni sono indicate negli articoli 50 e 51 del T.U.EE.LL.

Assessori della Giunta Comunale:

Sindaco Stefano MASCARO con delega ad infrastrutture e lavori pubblici.

Aldo ZAGARESE: Vicesindaco con delega a commercio e attività produttive, turismo, innovazione tecnologica, partecipazione attiva, orientamento giovanile, sport e tempo libero, semplificazione amministrativa, trasparenza e comunicazione, processi partecipativi.

(³) Fonte dati: sito <http://www.comune.rossano.cs.it/>.

Nicola CANDIANO: Assessore con delega a politiche del territorio – recupero e riuso, pianificazione intercomunale – bilancio e programmazione – controllo e razionalizzazione dei tributi- gestione produttiva del patrimonio

Giovanni DE SIMONE: Assessore con delega ad ambiente e beni comuni, rifiuti, parchi e verde, educazione ambientale, mobilità sostenibile e ciclabile, politiche energetiche, sviluppo sostenibile, protezione civile e manutenzione del territorio.

Serena FLOTTA: Assessore con delega a cultura, promozione del centro storico, programmazione e progettazione europea per le strategie di sviluppo, programmazione e progettazione per la promozione della città, relazioni nazionali ed internazionali, città interculturale.

Dora MAURO: Assessore con delega a personale e politiche sanitarie: sicurezza e legalità,

Angelina STELLA: Assessore con delega a nidi e politiche dell'infanzia, scuole primarie e secondarie di primo grado, mense scolastiche, università, economia solidale, politiche sociali, della casa e del lavoro, politiche di genere, volontariato.

Funzioni della Giunta

La Giunta è organo di governo del Comune. Collabora con il sindaco per l'attuazione degli indirizzi generali adottati dal consiglio, ai fini della loro traduzione in specifiche politiche e strategie di intervento, orientando l'azione dell'apparato amministrativo e svolgendo attività di impulso e di proposta nei confronti del consiglio.

Composizione del Consiglio Comunale di Rossano:

Presidente del Consiglio Comunale

- MADEO Rosellina

Gruppo Consiliare “Il Coraggio di Cambiare l'Italia”

- PRIMERANO Giuseppina Liberata– Capogruppo
- CAPUTO Antonietta
- FALCO Carlo Alberto
- SCARCELLO Vincenzo

Gruppo Consiliare “Partito Democratico”

- CALABRO' Teodoro– Capogruppo
- MICCIULLO Antonio
- TOPAZIO Daniela

Gruppo Consiliare “Mascaro Sindaco”

- CURIA Patrizia – Capogruppo
- CURIA Enza
- FARFALLA Nunzio
- LUCISANO Piero
- LIBRANDI Pierpaolo

- FALCO Giuseppe

Gruppo Consiliare Misto:

- SCORZA Achiropita Titti

Gruppo Consiliare “Fratelli D’Italia – A.N.”

- RAPANI Ernesto – Capogruppo
- GRANIERI Maria Candida

Gruppo Consiliare “Terra Nostra”

- VULCANO Raffaele – Capogruppo

Gruppo Consiliare “Rossano Futura”

- CARACCIOLO TONINO – Capogruppo
- GRILLO Marinella

Gruppo Consiliare “Rossano Prima di Tutto”

- ANTONIOTTI Giuseppe – Capogruppo
- BARONE Antonio

Gruppo Consiliare “Rossano Pulita”

- STASI Flavio – Capogruppo

Gruppo Consiliare “Caputo per Rossano”

- CAPUTO Giuseppe – Capogruppo

Funzioni del Consiglio

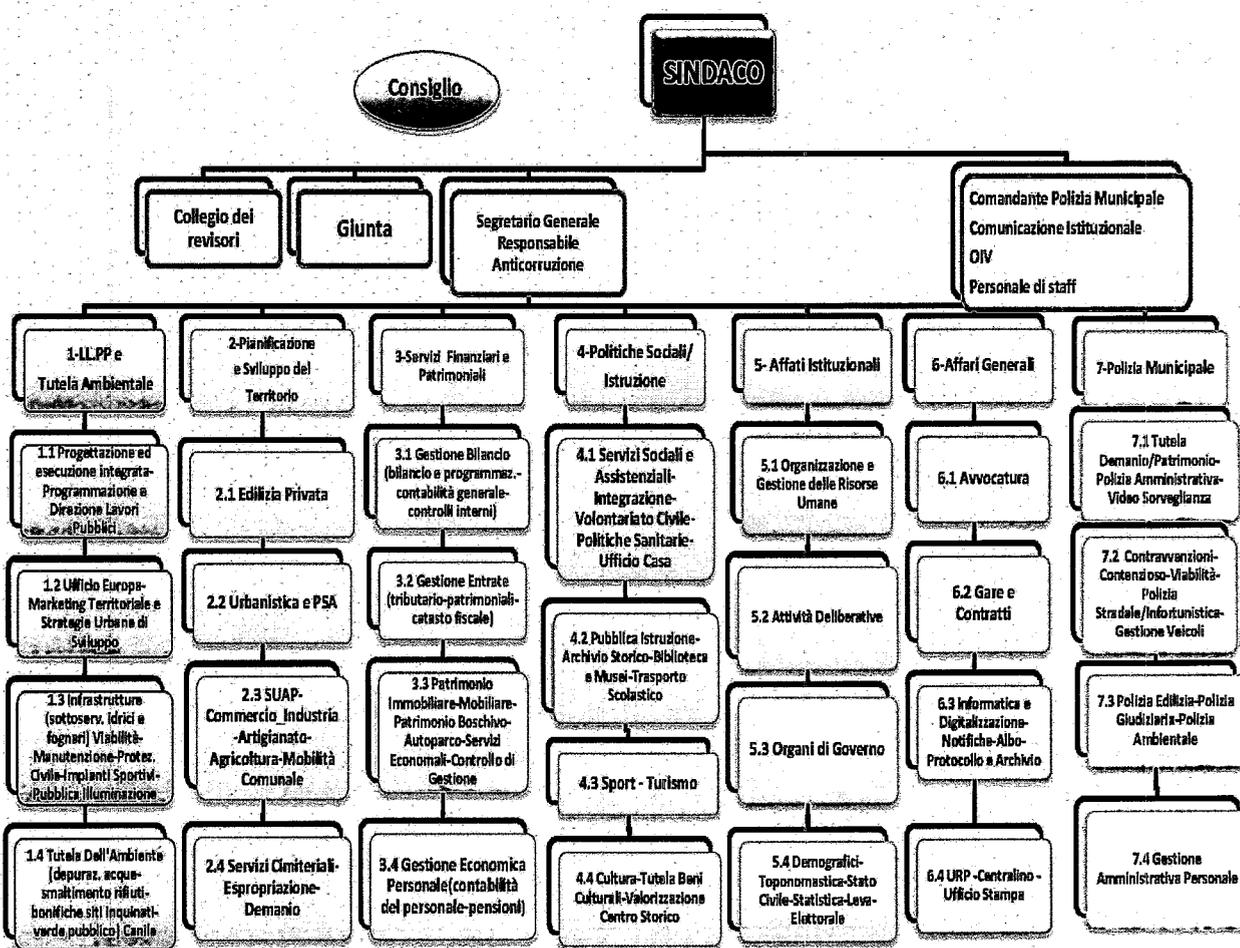
Il Consiglio Comunale rappresenta la comunità locale ed è l'organo di indirizzo, di programmazione e di controllo politico amministrativo del Comune.

5 Identità

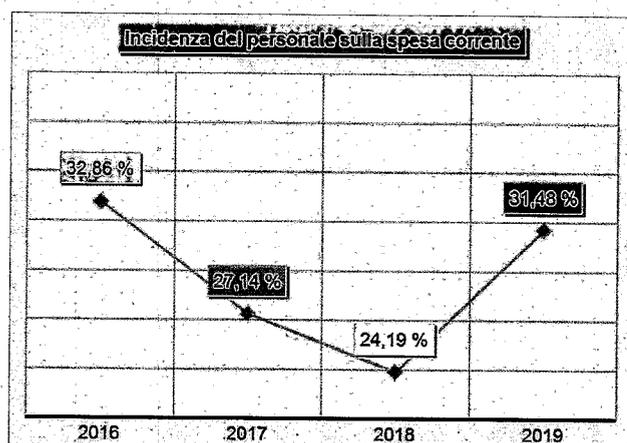
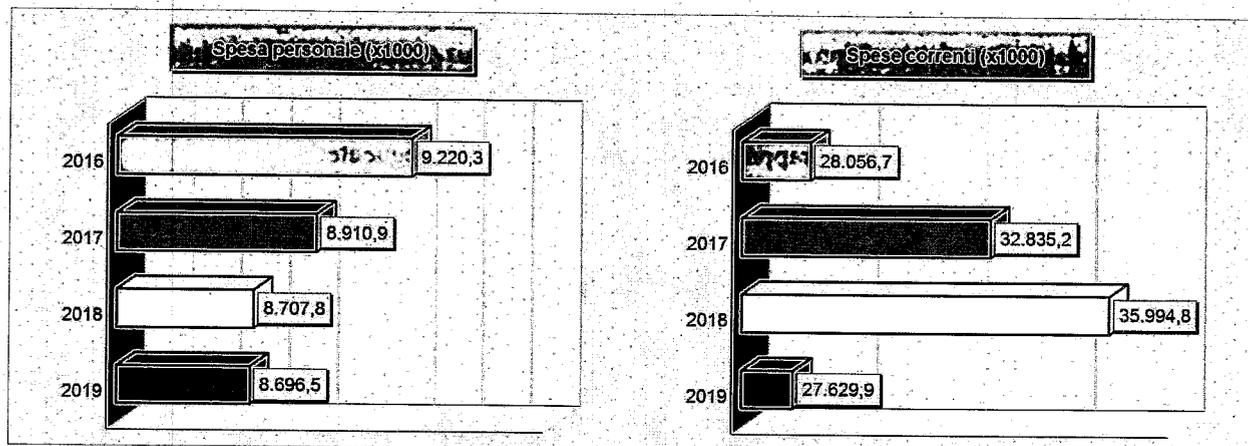
5.1 Risorse umane

La Giunta Comunale, con D.G. n.38/2017 di approvazione della nuova struttura organizzativa del Comune di Rossano, ha dato attuazione al processo di riforma dell'organizzazione dell'Ente, intervenendo nel riassetto della struttura come presupposto essenziale del razionale esercizio delle funzioni. Con Decreti del Sindaco sono state assegnate le posizioni dirigenziali ai vari Settori in cui è articolata l'Amministrazione. La nuova struttura organizzativa dell'Ente, rappresentata graficamente, è la seguente:

L'organigramma



Di seguito viene rappresentata graficamente la spesa del personale e la relativa incidenza sulla spesa corrente



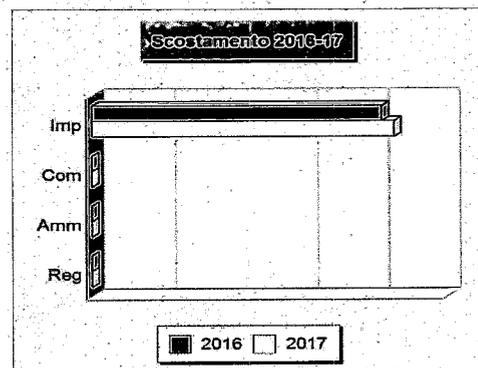
Forza lavoro e spesa per il personale				
Forza lavoro	2016	2017	2018	2019
Personale previsto (in pianta organica o dotazione organica)	268	268	268	268
Dipendenti in servizio: di ruolo	173	170	173	173
non di ruolo	147	146	147	147
TOTALE	320	316	320	320
Spesa per il personale				
Spesa per il personale complessiva	9.220.316,38	8.910.910,00	8.707.838,82	8.696.521,27
Spesa corrente	28.056.682,57	32.835.218,38	35.994.829,38	27.629.898,00

5.1 Risorse economico-finanziarie

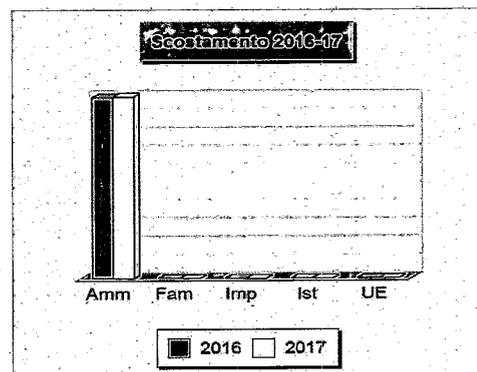
La valutazione generale dei mezzi finanziari parte dalla voce Entrate, dove sono individuate, per ciascun titolo, le fonti, l'andamento storico e relativi vincoli, gli indirizzi in materia di tributi e tariffe ed infine gli indirizzi sul possibile ricorso all'indebitamento per finanziare gli investimenti.

Di seguito la rappresentazione grafica e tabellare delle entrate

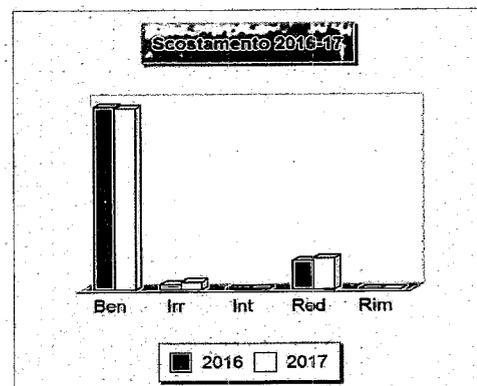
Entrate tributarie			
Titolo 1	Scostamento	2016	2017
(intero titolo)	831.317,25	20.402.734,75	21.234.052,00
Composizione		2016	2017
Imposte, tasse e proventi assim. (Tip.101)		20.397.734,75	21.229.052,00
Compartecipazione di tribute (Tip.104)		5.000,00	5.000,00
Fondi perequativi Amm.Centrali (Tip.301)		0,00	0,00
Fondi perequativi Regione/Prov. (Tip.302)		0,00	0,00
Totale		20.402.734,75	21.234.052,00



Trasferimenti correnti			
Titolo 2	Scostamento	2016	2017
(intero titolo)	23.797,00	4.962.123,14	4.985.920,14
Composizione		2016	2017
Trasferimenti Amm. pubbliche (Tip.101)		4.962.123,14	4.985.920,14
Trasferimenti Famiglie (Tip.102)		0,00	0,00
Trasferimenti Imprese (Tip.103)		0,00	0,00
Trasferimenti Istituzioni sociali (Tip.104)		0,00	0,00
Trasferimenti UE e altri (Tip.105)		0,00	0,00
Totale		4.962.123,14	4.985.920,14

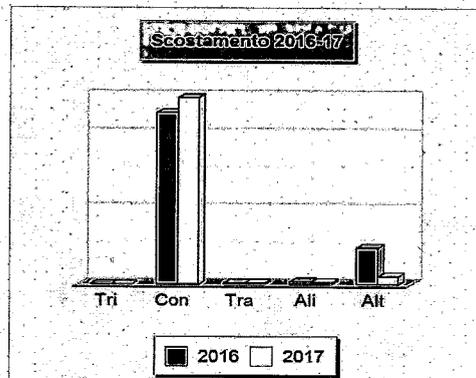


Entrate extratributarie			
Titolo 3	Scostamento	2016	2017
(intero titolo)	62.962,00	4.017.550,00	4.080.512,00
Composizione		2016	2017
Vendita beni e servizi (Tip.100)		3.382.850,00	3.350.850,00
Repressione Irregolarità e illeciti (Tip.200)		96.000,00	140.000,00
Interessi (Tip.300)		11.000,00	11.000,00
Redditi da capitale (Tip.400)		526.700,00	577.662,00
Rimborsi e altre entrate (Tip.500)		1.000,00	1.000,00
Totale		4.017.550,00	4.080.512,00



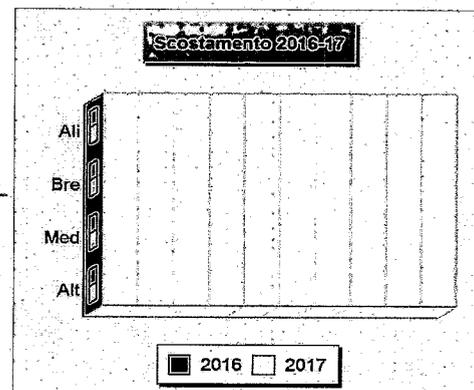
Entrate in conto capitale

Titolo 4	Scostamento	2016	2017
(intero titolo)	-1.925.225,19	28.330.715,89	26.405.490,70
Composizione			
		2016	2017
Tributi in conto capitale (Tip.100)		0,00	0,00
Contributi agli investimenti (Tip.200)		22.875.325,21	24.904.100,02
Trasferimenti in conto capitale (Tip.300)		175.390,68	175.390,68
Alienazione beni materiali e imm. (Tip.400)		380.000,00	260.000,00
Altre entrate in conto capitale (Tip.500)		4.900.000,00	1.066.000,00
Totale		28.330.715,89	26.405.490,70



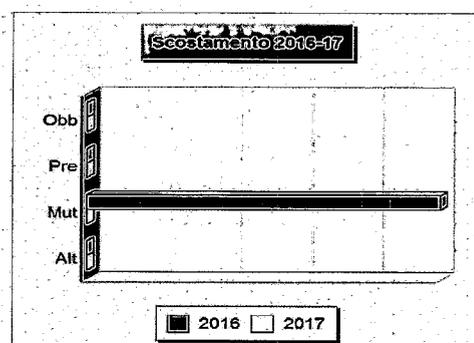
Riduzione di attività finanziarie

Titolo 5	Variazione	2016
2017		
(intero titolo)	0,00	0,00
Composizione		
		2016
Alienazione attività finanziarie (Tip.100)		0,00
Risc. crediti breve termine (Tip.200)		0,00
Risc. crediti medio-lungo termine (Tip.300)		0,00
Altre riduzioni di attività finanziarie (Tip.400)		0,00
Totale	0,00	0,00



Accensione di prestiti

Titolo 6	Variazione	2016	2017
(intero titolo)	-2.490.484,60	2.490.484,60	0,00
Composizione			
		2016	2017
Emissione titoli obbligazionari (Tip.100)		0,00	0,00
Prestiti a breve termine (Tip.200)		0,00	0,00
Mutui e fin. medio-lungo termine (Tip.300)		2.490.484,60	0,00
Altre forme di indebitamento (Tip.400)		0,00	0,00
Totale	2.490.484,60	2.490.484,60	0,00



5.2 Servizi e strutture

Le tabelle che seguono riepilogano alcuni dei principali servizi ai cittadini

Servizi al cittadino (Trend storico e programmazione)

Denominazione		2016	2017	2018	2019
Scuole	(num.)	17	17	17	17
materne	(posti)	874	874	874	874
Scuole	(num.)	14	14	14	14
elementari	(posti)	1.759	1.759	1.759	1.759
Scuole	(num.)	5	5	5	5
medie	(posti)	1.140	1.140	1.140	1.140

Altre dotazioni

Farmacie comunali	(num.)	0	0	0	0
Punti luce illuminazione pubblica	(num.)	11.624	11.624	11.624	11.624
Rete gas	(Km.)	0	0	0	0
Mezzi operativi	(num.)	30	30	30	30
Veicoli	(num.)	47	47	47	47
Centro elaborazione dati	(S/N)	No	No	No	No
Personal computer	(num.)	220	220	200	200

Mandato istituzionale e missione

I “**Valori**” del Comune di Rossano, così come riclassificati dall’art. 1 dello Statuto sono i seguenti:

- ❖ Centralità della persona;
- ❖ Senso dell’Istituzione e del Servizio Pubblico;
- ❖ Messa in rete di un sistema di sviluppo e di una progettualità;
- ❖ Tutela del patrimonio e dell’economia;
- ❖ Pari opportunità.

Il Comune di Rossano in base a quanto previsto nell’art. 1 dello Statuto ha il seguente “**mandato istituzionale**”:

Centralità della persona

- garantisce la libera espressione e la tutela degli interessi dei giovani, incentivandone il protagonismo e la partecipazione;

- favorisce l'autonomo apporto degli anziani alla vita comunitaria ed istituzionale;
- favorisce l'integrazione etnica e sociale degli immigrati;
- fa propria convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia, approvata dall'ONU il 20.11.1998 ed opera per la sua concreta attivazione.

Senso dell'Istituzione e del Servizio Pubblico

- riafferma i principi di civiltà che hanno sempre orientato le azioni delle sue genti e rilancia l'alto significato del principio di legalità, dichiarando il massimo impegno della propria comunità e delle sue istituzioni nella lotta contro la mafia e contro qualsiasi forma di criminalità.

Messa in rete di un sistema di sviluppo e di progettualità

- stimola il coordinamento della Regione e concorre con essa nell'esercizio della funzione di programmazione;
- promuove la collaborazione con la Provincia e con gli altri Enti, compresi quelli strumentali comunque operanti sul territorio, anche a mezzo della costituzione di Consorzi, della stipula di convenzioni o del perfezionamento di accordi di programma;
- riafferma e rafforza le consolidate relazioni con i Comuni del Basso Ionio Cosentino e delle zone interne della Sila Greca e, nel contempo, realizza il sistema urbano con Corigliano, al fine di
- promuovere la comune piena integrazione nella Sibaritide, nella prospettiva del principio di decentramento, di un riconoscimento istituzionale della sua valenza ed omogeneità.

Tutela del patrimonio e dell'economia

- assume i concetti di cultura e di ambiente come risorse e, nel riconoscimento della propria identità storica e valenza naturalistica, valorizza e tutela in particolare le preziose testimonianze Bizantine, nonché i suoi beni paesaggistici. Ai fini di cui sopra indirizza il suo sviluppo secondo un equilibrato sistema di sinergie, ponendo al centro le attività turistiche ed una pregiata e moderna agricoltura;
- concorre ad assicurare una adeguata difesa del proprio territorio, orientando la presenza umana al rispetto ed alla salvaguardia dei segni storici e dei caratteri naturali;
- persegue l'obiettivo della riqualificazione territoriale, in una visione integrale di città e territorio anche dando gli indirizzi necessari a favorire l'iniziativa dei cittadini;
- promuove e sviluppa le iniziative economiche pubbliche, sostiene e valorizza quelle associative, cooperative e private per favorire l'occupazione ed il benessere della popolazione.

Pari opportunità

- promuove e tutela, con ogni mezzo, la pari dignità giuridica, sociale ed economica tra uomini e donne, difende l'alto valore della vita umana, riconosce la famiglia come organismo sociale naturale, ripudia qualunque forma di discriminazione ed all'uopo garantisce la costruzione di un'efficiente rete di protezione sociale, assicurando la partecipazione e l'iniziativa dei cittadini attraverso le forme di consultazione più idonee alle scelte fondamentali che riguardano la salvaguardia dell'ambiente e dell'intera popolazione.

La “**Missione**” del Comune di Rossano è identificata nelle linee programmatiche di mandato 2016-2021 del sindaco Stefano Mascaro, approvate con delibera di Consiglio n. 13 del 19/08/2016, come di seguito descritta:

Risanare la situazione finanziaria del Comune potenziando l’attrattività del territorio e contribuire al miglioramento della qualità della vita dei suoi cittadini e delle imprese che vi operano.

La “**Visione**” del Comune di Rossano è identificata nelle linee programmatiche di mandato ed è la seguente:

Una città non può essere amministrata e basta. Non è niente amministrare una città, bisogna darle un compito, altrimenti muore (Giorgio La Pira).

Le “**Priorità di intervento**” previste dalle linee programmatiche di mandato sono le seguenti:

- Realizzare la fusione Rossano Corigliano
- Valorizzare le vocazioni territoriali del turismo e dell'agricoltura
- Potenziare gli strumenti di sviluppo della Città e del Territorio
- Essere parte attiva nella riutilizzazione dell'area dell'ENEL
- Riorganizzare il Sistema Idrico Integrato
- Assicurare la salvaguardia del territorio
- Assicurare l'integrazione e la sicurezza sociale
- Adeguare la struttura comunale alle competenze del Comune di Rossano
- Valorizzare le risorse economiche e patrimoniali a disposizione del Comune.

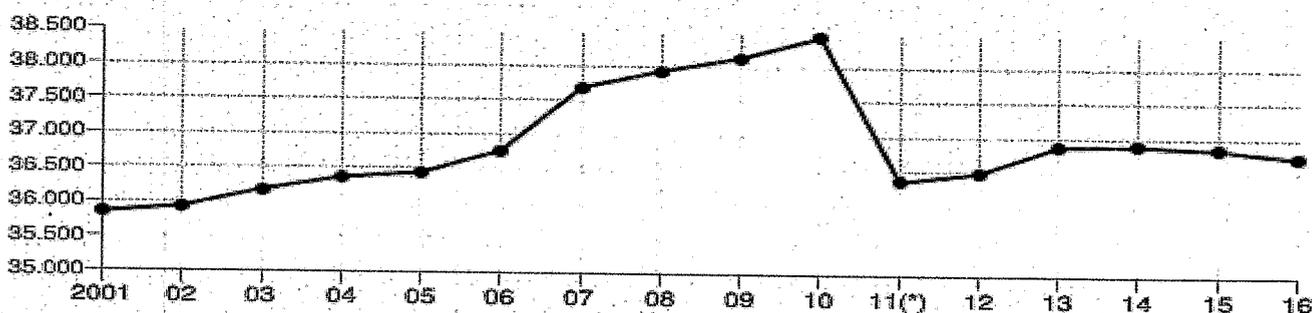
6 Analisi del contesto

Per gli elementi di dettaglio riferibili al contesto interno ed esterno si rinvia alle apposite sezioni del Documento Unico di Programmazione 2017-2019.

Di seguito si presenta uno spaccato dell'andamento demografico registrato dal 2001 al 2016, in quanto gli abitanti ed il territorio sono fattori rilevanti per l'Ente ed in particolare l'esame della composizione demografica locale è un fattore significativo ai fini delle scelte in tema di investimenti ed erogazione dei servizi.

Popolazione (*)

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Rossano dal 2001 al 2016. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.

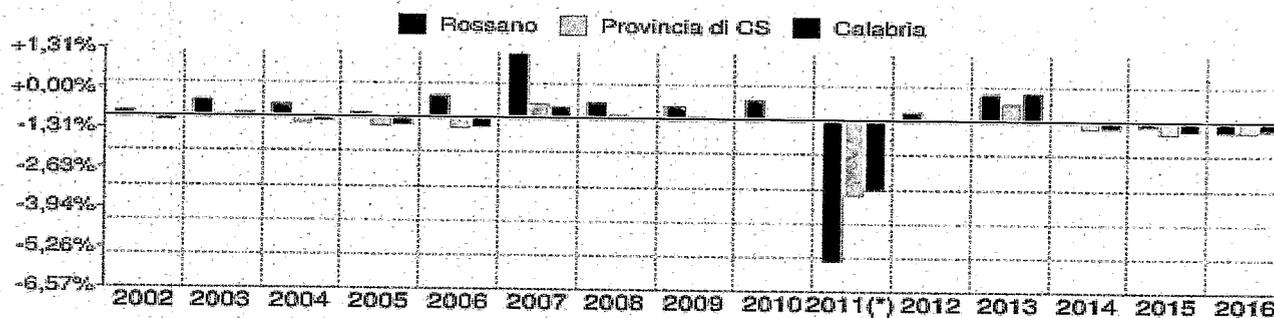


Andamento della popolazione residente

COMUNE DI ROSSANO (CS) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Variazione percentuale della popolazione



Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI ROSSANO (CS) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

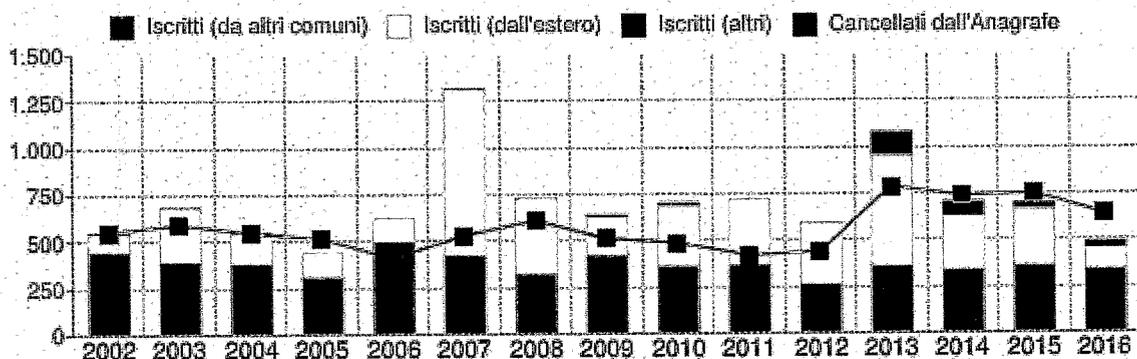
Le variazioni annuali della popolazione di Rossano espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Cosenza e della regione Calabria.

Flusso migratorio della popolazione

(*) Fonte dati: <http://www.tuttitalia.it/calabria/18-rossano/statistiche>

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Rossano negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).

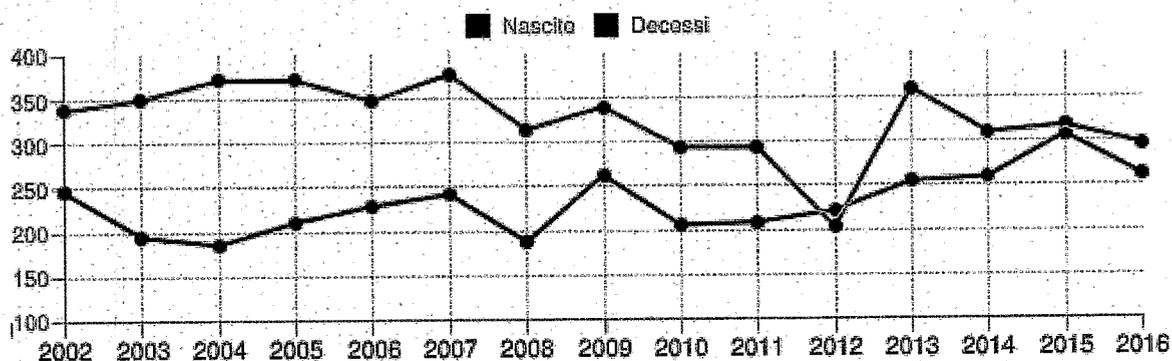


Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI ROSSANO (CS) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Movimento naturale della popolazione

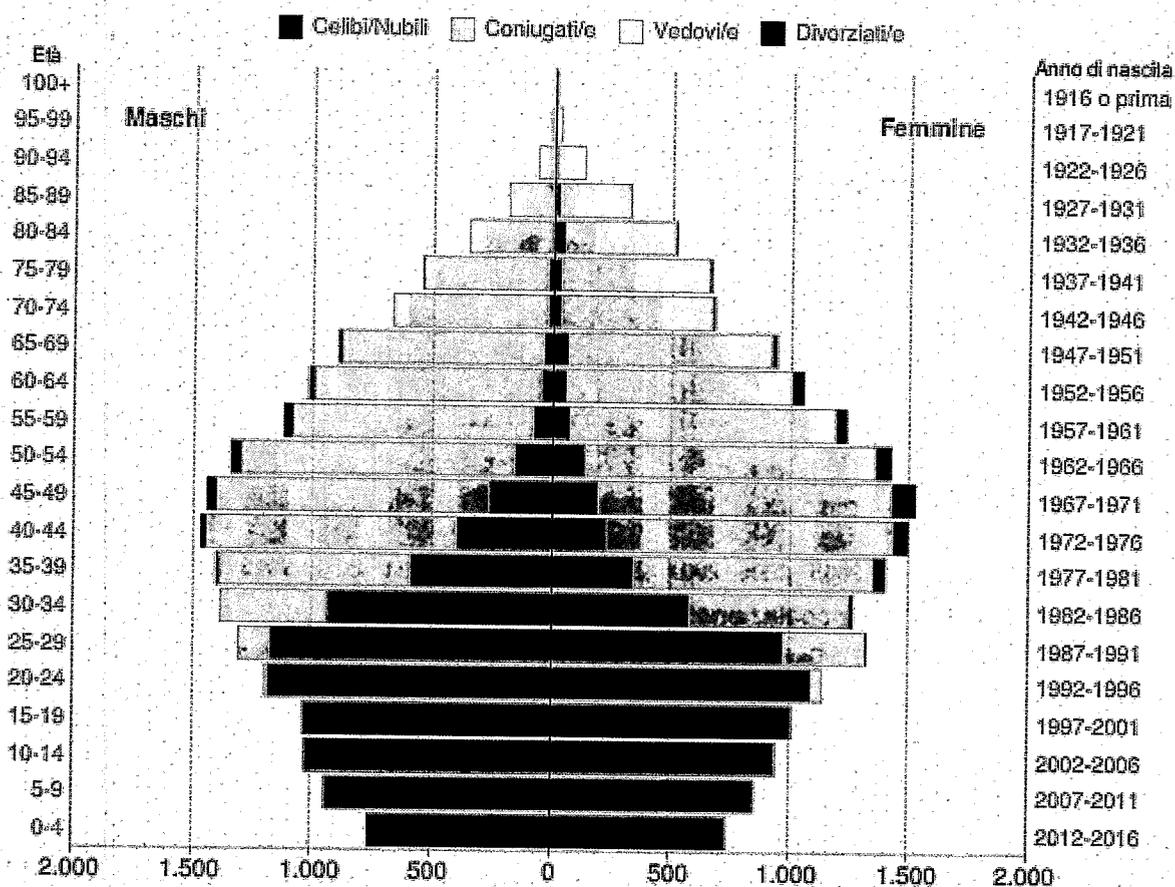
Il movimento naturale di una popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI ROSSANO (CS) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic - Elaborazione TUTTITALIA.IT

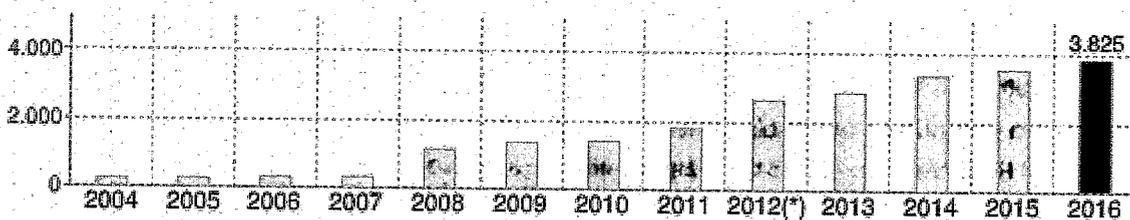
Il grafico in basso, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Rossano per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2016.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2016

COMUNE DI ROSSANO (CS) - Dati ISTAT 1° gennaio 2016 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

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



Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2016

COMUNE DI ROSSANO (CS) - Dati ISTAT 1° gennaio 2016 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

7 Albero della performance

L'albero della Performance rende immediato anche visivamente il legame che sussiste tra mandato istituzionale, linee strategiche e obiettivi operativi dell'Ente.

Il modello adottato dal Comune di Rossano presenta i seguenti livelli:

- 1) Linea strategica;
- 2) Obiettivo strategico;
- 3) Settori;
- 4) Obiettivi operativi.

La raffigurazione grafica, rappresentata di seguito, mette in evidenza il disegno strategico complessivo all'interno del quale si esplica l'attività dell'Amministrazione in coerenza con il mandato istituzionale e la sua Mission.

+

