



Comune di Sorrento

Città Metropolitana di Napoli

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 141 del 15 LUGLIO 2022

Oggetto: RELAZIONE PERFORMANCE 2022, RIF. ATTIVITA' GESTIONALE 2021; APPROVAZIONE

L'anno 2022, il giorno 15 del mese di LUGLIO alle ore 13:05, nella sala delle adunanze della Sede Comunale si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede l'adunanza l'avv. Massimo Coppola nella sua qualità di SINDACO, e sono rispettivamente presenti ed assenti:

De Martino Gianluigi	Assessore	Presente
De Angelis Elvira	Assessore	Presente
Persico Rosa	Assessore	Assente
Fiorentino Antonino	Assessore	Presente
Fiorentino Eduardo	Assessore	Presente

N. Presenti 4 N. Assenti 1

Partecipa il Vice Segretario Generale dott. Donato Sarno

Il Presidente, constatando il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento in oggetto indicato



*Comune di Sorrento*

*Ente Metropolitanum di Napoli*

Oggetto: **RELAZIONE PERFORMANCE 2022, RIF. ATTIVITA' GESTIONALE 2021; APPROVAZIONE  
RELAZIONE ISTRUTTORIA**

**IL VICE-SEGRETARIO GENERALE**

Vista l'allegata relazione istruttoria;

Letto l'allegato atto parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, redatto dal Segretario Generale dell'Ente, Dott.ssa Candida Morgera, costituente la relazione sulla performance organizzativa del Comune di Sorrento inerente alle attività gestionali relative all'anno 2021, costituente il documento legale attraverso il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri soggetti interessati, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente;

Dato atto che la citata relazione è contemplata dall'art. 100 del Regolamento in materia di Uffici e Servizi, approvato con deliberazione giuntale n.ro 127 del 16/5/2019, il quale individua altresì nel Nucleo di valutazione il soggetto istituzionale competente alla relativa validazione per quanto afferente alle proprie competenze contemplate dal Regolamento comunale citato;

che il Nucleo di valutazione ha provveduto a validare la relazione de qua con verbale parimenti posto a corredo della predetta relazione e parimenti allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, contenente anche valutazione della performance collettiva dell'Ente, prot. 31642/2022.

che occorre, pertanto, ai fini del prosieguo del relativo iter amministrativo sottoporre la relazione alla Giunta Comunale, ai fini della relativa approvazione;

vista l'assenza in data odierna del Segretario Generale e in sostituzione di quest'ultimo quale Vice-Segretario Generale ex Decreto Sindacale n.ro 14/2022 e ss.mm.ii.;

dato atto che la proposta oggetto del presente provvedimento non comporta impegno di spesa;



*Comune di Sorrento*

*Città Metropolitana di Napoli*



**PROPONE  
ALLA GIUNTA COMUNALE**

- 1. di approvare** la Relazione della performance afferente all'attività gestionale dell'anno 2021, debitamente convalidata dal Nucleo di valutazione comunale, allegata alla presente proposta quale parte integrante e sostanziale della stessa, in uno ad ogni relativo allegato, comprendente la valutazione della performance collettiva dell'Ente;
- 2. di disporre** la pubblicazione della Relazione approvata sul sito Istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente", link: "Relazione sulla Performance";
- 3. di trasmettere** la relazione approvata con il presente provvedimento ai Sigg.ri Consiglieri Comunali anche quale rapporto in ordine all'attuazione degli obiettivi, di rilievo ai fini del controllo strategico e al Titolare di P.O. -Controlli- del V Dipartimento;
- 4. Dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000, visti i motivi di urgenza connessi agli adempimenti consequenziali e dipendenti dall'approvazione della medesima.

**Dott. Donato Sarno**



*Comune di Sorrento*

*Città Metropolitana di Napoli*

## RELAZIONE ISTRUTTORIA

Si premette che :

con l'allegato atto parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, è stata redatta dal Segretario Generale dell'Ente, Dott.ssa Candida Morgera, la relazione sulla performance organizzativa del Comune di Sorrento inerente alle attività gestionali relative all'anno 2021, costituente il documento legale attraverso il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri soggetti interessati, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente;

la citata relazione è contemplata dall'art. 100 del Regolamento in materia di Uffici e Servizi, approvato con deliberazione giuntale n.ro 127 del 16/5/2019, il quale individua altresì nel Nucleo di valutazione il soggetto istituzionale competente alla relativa validazione per quanto afferente alle proprie competenze contemplate dal Regolamento comunale citato;

alla relazione sono state allegate le schede riepilogative della valutazione dell'attività gestionale dei dirigenti per l'anno 2021, redatte dal Nucleo di valutazione e di cui al verbale n.ro 31/2022, prot. 31623/2022;

il Nucleo di valutazione ha provveduto a validare la relazione de qua con verbale n.ro 32 del 14/7/2022, procedendo, di conseguenza, alla valutazione della performance collettiva dell'Ente dell'anno 2021;

il verbale n.ro 32/2022, recante declaratoria di validazione della relazione della performance inerente al 2021, il documento costituente la detta relazione, le schede riepilogative della valutazione dell'attività gestionale dei dirigenti per l'anno 2021, la scheda contenente la valutazione della performance collettiva sono allegate alla presente in un unico file, registrato al protocollo comunale con n.ro 31642/2022.

La presente, pertanto, ai fini del prosieguo del relativo iter amministrativo.

IL TITOLARE D.P.O.

Avv. Donatangelo Cangelmo



*Comune di Sorrento*

*Città Metropolitana di Napoli*

---

**LA GIUNTA COMUNALE**

Visti gli allegati pareri favorevoli resi dai competenti dirigenti ex art. 49 del decreto legislativo 18/08/2000, N. 267;

Con voti unanimi, espressi nei modi di legge

**DELIBERA**

di approvare l'allegata proposta di deliberazione;

di dare mandato al dirigente proponente di porre in essere tutti gli atti e gli adempimenti connessi e consequenziali al presente deliberato

Con voti unanimi, espressi nei modi di legge

**DELIBERA**

Di rendere la presente immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma 4 del decreto legislativo 18/8/2000, N. 267, stante l'esigenza di provvedere con urgenza alla realizzazione di quanto deliberato.



*Comune di Sorrento*

*Città Metropolitana di Napoli*

---

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

**OGGETTO: RELAZIONE PERFORMANCE 2022, RIF. ATTIVITA' GESTIONALE 2021;  
APPROVAZIONE**

---

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

(Art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000)

Si esprime parere **FAVOREVOLE**

Comune di Sorrento, li 15/07/2022

**IL VICESEGRETARIO GENERALE**

**DOTT. DONATO SARNO**

---



*Comune di Sorrento*

*Città Metropolitana di Napoli*

---

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

**OGGETTO: RELAZIONE PERFORMANCE 2022, RIF. ATTIVITA' GESTIONALE 2021;  
APPROVAZIONE**

---

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

(Art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000)

Si esprime parere **FAVOREVOLE**

Comune di Sorrento, li 15/07/2022

**IL DIRIGENTE DEL V  
DIPARTIMENTO**

**DOTT. DONATO SARNO**

---



*Città di Sorrento*  
PROVINCIA DI NAPOLI

**VERBALE NUCLEO DI VALUTAZIONE N.RO 32 DEL 14/7/2022**

Il giorno 14 luglio 2022, dalle ore 11,45 con prosieguo, presso l'Ufficio di Segreteria Generale del Comune, si tiene riunione del Nucleo di valutazione composto da:

Prof.ssa Francesca Manes Rossi;

Dott. Catello Staiano.

E' chiamato alla redazione del presente verbale l'Avv. Donatangelo Cancelmo.

Ordine del giorno è costituito dalla prosecuzione della valutazione dell'attività gestionale dell'anno 2021, al fine di valutare la performance organizzativa dell'Ente.

In via preliminare il Nucleo prende atto della relazione della performance 2022, inerente all'attività 2021, redatta dal Segretario Generale e consegnata dall'Avv. Cancelmo, alla quale vengono allegate le schede della valutazione dei singoli dirigenti, di cui al verbale n.ro 31/2022.

Il Nucleo, pertanto, procede alla disamina della relazione della performance.

Di conseguenza, dichiara la validazione della detta relazione e procede alla formulazione della scheda riassuntiva della performance organizzativa dell'Ente, anno 2021, secondo il modello, di cui al sistema di valutazione comunale approvato con atto giuntale n.ro 128/2019, che deposita agli atti. I documenti tutti citati costituiscono parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Alle ore 12,30 la riunione si conclude

Letto, condiviso e sottoscritto

Prof.ssa Francesca Manes Rossi

Dott. Catello Staiano

Avv. Donatangelo Cancelmo

Al Sig. Sindaco  
All'Assessore al Personale  
Ai Sigg.ri componenti del Nucleo di Valutazione  
Prof.ssa Francesca Manes Rossi  
Dott. Catello Staiano  
LORO SEDI

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022  
RIFERIMENTO ATTIVITA' GESTIONALE ANNO 2021**

***PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE***

La presente relazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri soggetti interessati, i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2021; essa è redatta ai fini dell'applicazione dell'art. 100 del Regolamento comunale in materia di Uffici e Servizi, che ha trovato approvazione con deliberazione della Giunta Comunale n.ro 127 del 16/5/2019; secondo la citata disposizione la relazione è redatta dal Segretario Generale, per essere validata dal Nucleo di valutazione e sottoposta all'esame del Sindaco ai fini dell'approvazione da parte della Giunta Comunale.

La sottoscritta, ai fini della formulazione della presente relazione, si è avvalsa:

- degli atti di Ufficio del coevo periodo;
- delle risultanze dell'attività valutativa dei dirigenti espletata dal Nucleo di valutazione dell'Ente;
- delle risultanze del controllo successivo di legittimità degli atti 2021;
- delle risultanze del monitoraggio sullo stato di attuazione del PTPCT 2021 - 2023;
- delle risultanze di provvedimenti emessi nel 2022 a ricognizione di dati e stati del precedente 2021;
- della cooperazione del Titolare di P.O. competente.

Il comma 1° dell'art. 88 del Regolamento comunale in materia di Uffici e Servizi prevede che sia il nucleo di valutazione il soggetto istituzionale competente in seno all'Ente alle attività, di cui all'art. 14, D.Lgs 150/2009, dunque anche alla valutazione della performance organizzativa; di conseguenza, è redatta la presente relazione, al fine di consentire al Nucleo la valutazione di propria competenza.

CITTA' DI SORRENTO  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Si dà atto che la citata disposizione dell'art. 100 del Regolamento comunale in materia non reca normativa di dettaglio in ordine alle modalità di articolazione della relazione sulla performance organizzativa; pertanto, ai fini della relativa predisposizione, si ritiene di procedere prendendo a base lo schema contemplato dalle Linee guida deliberate dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri con atto n.ro 3/2018; ciò, mutuando solo l'impostazione fermo restando che gli obblighi legali connessi a tale documento si applicano solo agli enti locali in cui il sistema di valutazione della performance sia demandato ad un organismo indipendente di valutazione (O.I.V.), e non agli Enti, come il comune di Sorrento, in cui le funzioni valutative sono demandate ad un nucleo di valutazione.

Pertanto, le predette Linee guida costituiscono un supporto di opzione per l'impostazione della presente relazione e non un parametro legale obbligatorio da rispettare inderogabilmente.

L'attività valutativa del Nucleo è impostata alla disciplina importata anche dal Regolamento in materia, approvato con deliberazione giuntale n.ro 128 del 16/5/2019.

La relazione, come di norma, viene redatta all'esito del completamento dell'attività valutativa del Nucleo della performance individuale dei singoli dirigenti, di cui si allegano gli atti conclusivi.

La valutazione dei dirigenti da parte del competente nucleo risulta essersi conclusa in ritardo, in quanto è con ritardo che si registrano inviate da parte dei Dirigenti comunali sia le schede auto-valutative, che le schede riportanti la valutazione del personale assegnato, nonostante i solleciti del Nucleo e dello stesso sottoscritto segretario generale.

Il Nucleo di valutazione del comune di Sorrento, giusta riforma della relativa composizione varata con atto giuntale n.ro 33 del 5/3/2021, è composto da tre membri, tutti da scegliere tra esperti esterni.

Allo stato il Nucleo di Sorrento vede in carica solo i due membri esterni, costituiti da docenti universitari/professionisti esperti nelle materia di afferenza alle attività gestionali degli enti pubblici, già nominati prima della riforma sopra menzionata, mentre l'individuazione del terzo componente non risulta avviata, nonostante la relativa carenza sia stata formalmente evidenziata al dirigente del V dipartimento, competente per materia.

La Relazione sulla performance è articolata secondo l'indice seguente:

## INDICE

### 1.SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

#### 1.1.Il contesto esterno di riferimento

#### 1.2.L'amministrazione

CITTA' DI SORRENTO  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

1.3. I risultati raggiunti in sintesi

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

4. PARI OPPORTUNITÀ

5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

**1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI  
STAKEHOLDERS ESTERNI**

1.1. Il contesto esterno di riferimento.

Sorrento è un comune ad alta vocazione turistica.

Il turismo rappresenta il volano dell'economia locale e garantisce in condizioni ordinarie un buon livello occupazionale.

Dopo la parentesi che ha connotato l'anno 2020, in cui l'attività turistica ha particolarmente risentito dell'emergenza sanitaria da Covid-19, nel 2021 l'attenuazione della legislazione in materia sanitaria, precedentemente intervenuta a limitazione di spostamenti territoriali, nazionali ed esteri, nonché di esercizio delle attività ricettive, ha consentito una sensibile ripresa delle attività di settore, che appare confermata anche per il corrente anno.

Il livello culturale è medio alto e si sviluppa con notevole specializzazione sia in via strumentale alle attività di impresa, che nei settori tradizionali, emergendo molti giovani laureati nell'ambito delle attività professionali, dell'accesso alle istituzioni, delle scienze e della medicina.

Sono assenti situazioni delittuose legate alla criminalità organizzata; si rileva, altresì, una costante attività di prevenzione in termini di controllo, nonché di pronta attività repressivo-sanzionatorio, da parte delle Forze dell'ordine e dell'Autorità Giudiziaria, degli sporadici episodi verificatisi.

Alcuni fenomeni di accattonaggio da parte di soggetti provenienti da altre realtà locali, già largamente contrastati dall'Amministrazione Comunale in passato, continuano a vedere operative le unità di

CITTA' DI SORRENTO  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Polizia Locale in primis deputate ad arginare con provvedimenti di quotidiana adozione il fenomeno in questione, che appare sensibilmente ridotto.

Eventi sporadici connessi alla vita notturna, che hanno interessato la fascia giovanile, hanno visto lo stesso Primo cittadino reagire attraverso attività istituzionale di coordinamento con le Forze dell'Ordine locali e con la stessa Prefettura di Napoli, che hanno provveduto ad un concreto rafforzamento della presenza degli agenti sul territorio soprattutto nei fine settimana.

Il territorio, non molto esteso, è soggetto a vincoli paesaggistici e si presenta con un'alta concentrazione urbanistica sulla zona costiera, caratterizzata dalla presenza di numerose strutture alberghiere ed extra alberghiere, categoria quest'ultima costituita soprattutto da B&B e case vacanze che negli ultimi anni sono aumentate in maniera vertiginosa. Anche con l'ausilio delle Forze dell'Ordine si praticano attività di controllo sulla corretta impostazione dell'inerente attività gestionale e della conseguente ottemperanza ai discendenti obblighi legali e tributari, con l'irrogazione delle sanzioni del caso.

L'edificazione urbanistica abusiva è presente specialmente nelle frazioni e zone marginali oltre che per gli interventi di ampliamento e modificazione soprattutto degli edifici del settore turistico ed anche nel 2021 sono stati rilevati casi di riproposizione del fenomeno, come rilevabile dalla stessa pubblicazione all'albo on line dell'ente dei sopralluoghi e dei consequenziali provvedimenti, prevista dal D.P.R. 380/2001.

Non di meno, nello stesso settore gestionale dei provvedimenti repressivi degli abusi, al di là di un non corretto utilizzo dell'istituto dei collaboratori del r.u.p. ex art. 31 D.P.R. 380/2001, oggi cessato, richieste e segnalazioni pervenute anche dall'esterno hanno evidenziato la carenza di provvedimenti sanzionatori nonostante il completamento delle istruttorie amministrative, per cui si dà atto della necessità di procedere ad un'ampia verifica in merito e ad un forte potenziamento degli uffici anti-abusivismo, condono edilizio ed edilizia privata al fine di garantire la più ampia efficienza dei relativi segmenti gestionali.

Si sono registrati, altresì, limitati fenomeni di occupazione abusiva del suolo pubblico da parte di esercizi commerciali, oggetto delle consequenziali procedure di legge, pur nelle più ampie facoltà consentite dall'applicazione in sede locale delle più favorevoli normative nazionali, tese alla ripresa del settore, oggi non più vigore.

Le carenze di impostazione testuale della regolamentazione vigente presso il Comune hanno del resto comportato la predisposizione da parte del competente SUAP comunale di una bozza di riforma del vigente regolamento in parte qua, soprattutto in termini distintivi tra occupazioni annuali e pluriennali, acchè la correttezza tecnica della formulazione normativa favorisse la più regolare applicazione in pratica della norma, costituendo deterrente contro abusi di fatto e ingiusti titoli abilitativi.

CITTA' DI SORRENTO  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Detto schema di regolamento sarà oggetto di apposita seduta consiliare.

La stessa disciplina delle occupazione di suolo pubblico ha visto la Giunta comunale emettere nel 2022 appositi atti di indirizzo ai competenti uffici, atti a regolare il rilascio degli inerenti titoli abilitanti.

Il fenomeno, del resto, ha determinato non solo la conferma di un'area di rischio ad hoc nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza del triennio 2022 - 2024, ma anche l'inserimento di più intense misure di monitoraggio e prevenzione al fine di fronteggiare la situazione emersa in concreto.

Il locale Ufficio Tributi, attraverso il concessionario esterno, ha proseguito l'attività di recupero, oltre che delle fasce di evasione fiscale in genere, anche delle sanzioni pecuniarie, comminate in conseguenza delle violazioni accertate sul territorio; in particolare, durante il corso sia dell'anno 2021, sia dello stesso corrente 2022, apposite riunioni operative anti-corruzione, così come direttive formali espresse dalla sottoscritta, anche nella qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, la cui titolarità è giunta nel corso del 2021, hanno conferito atti di impulso a tutti gli uffici acchè tutti i crediti del Comune fossero senza indugio oggetto delle più rapide attività di realizzazione.

La stessa attività di impulso al recupero ha, del resto, riguardato non solo il settore tributario, ma ogni tipologia di canone patrimoniale o di rapporto di obbligazione che riservasse crediti non ancora evasi di titolarità dell'Ente; particolare criticità nel corso dell'anno 2021 è stata rilevata da parte del neo-istruttore direttivo del competente ufficio in ordine alla gestione degli impianti sportivi comunali, che appare estesa fino al precedente decennio; in ordine a tale situazione è stato avviato generale approfondimento da parte del dirigente del competente dipartimento, fin tanto che in servizio, anche con l'ausilio dell'Avvocatura dell'Ente.

La sottoscritta ha provveduto ad impartire apposita direttiva in merito alla questione, tesa alla formalizzazione di atti di messa in mora ai fini interruttivi della prescrizione nei confronti dei debitori, comunque con riserva di procedere alle informative legalmente prescritte laddove dovessero emergere criticità e/o danni; tanto è avvenuto sia nei confronti del dirigente allora ancora in servizio, che a quello subentrato in sostituzione all'esito della rassegnazione delle dimissioni del primo, occorse in data 13/6/2022.

Sul territorio sono presenti più associazioni culturali e sociali che si prefiggono la tutela degli interessi dei cittadini e dei contribuenti ed in generale c'è ampia partecipazione alla vita del Comune e alle iniziative di carattere sociale.

Risultano avviati vari procedimenti di accertamento interno, con espletamento del relativo iter

CITTA' DI SORRENTO  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

amministrativo, a seguito di segnalazioni di soggetti esterni.

Rispetto al passato ogni segnalazione operata da soggetti esterni portatori di interessi collettivi risulta essere stata oggetto di verifica da parte dei singoli competenti dirigenti, seppure in più casi all'esito di necessari solleciti della sottoscritta, così come atti di indirizzo, debitamente recepiti nel P.T.P.C.T. approvato in ordine al triennio 2022 - 2024, sono stati emessi in senso assolutamente garantista dell'accesso agli atti, documentale, civico e generalizzato, in conformità alle Linee guida Anac.

Per il 2021 il PEG approvato dall'Amministrazione in carica ha, del resto, contemplato espresso obiettivo-direttiva tesa alla massima garanzia dell'esercizio del diritto di accesso agli atti, anche in via strumentale ad ampliare quanto più possibile l'area delle segnalazioni di eventuali criticità, su cui intervenire senza indugio.

Rispetto al 2020 e agli anni ad esso precedenti, anche sulla scorta delle stesse rilevazioni/sollecitazioni del Nucleo, appare migliorata l'attività di rilevazione di indagini di gradimento dell'azione amministrativa espletata nei confronti degli utenti, come di benessere interno, fermo restando che ancora la cultura effettiva di tali attività non risulta essere stata totalmente assimilata da tutti i dirigenti, nonostante la medesima sia istituzionalmente prevista e sia loro espressamente demandata.

Sotto il profilo strettamente finanziario, comunque, si segnala che l'Ente non versa in alcuno dei parametri legali strumentali alla rilevazione di condizioni di deficitarietà strutturale, avendo di converso rispettato il principio del pareggio di bilancio.

Come emergente dalla deliberazione del Consiglio Comunale n.ro 21 del 30/5/2022, recante approvazione del rendiconto dell'esercizio finanziario 2021, ai sensi dell'art. 151, comma 6, Decreto legislativo n.ro 267/2000, allegato quadro riassuntivo, si evidenzia che i risultati della gestione finanziaria sono da considerare ampiamente positivi, come emergente dagli allegati di riferimento alla citata deliberazione, cui si rinvia.

#### 1.2.L'amministrazione

Nel 2021 l'Amministrazione comunale risulta aver operato con i dipendenti suddivisi per dipartimento e secondo l'impianto di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n.ro 289 del 23/12/2019 fino al 5 marzo.

Sino a tale data, dunque precedentemente a deliberazione di modifica approvata dalla giunta comunale, l'organizzazione amministrativa si è basata su 5 dipartimenti oltre agli Uffici di Staff, affidati alla gestione del segretario generale.

CITTA' DI SORRENTO  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Diversa organizzazione è stata impressa al Comune in data 5/3/2021, con atto giuntale n.ro 32 varato dall'Amministrazione oggi in carica, in forza del quale gli uffici di staff sono stati assegnati in gestione amministrativa ad uno specifico dipartimento, ferma restando la stretta dipendenza funzionale dagli organi istituzionali di riferimento; pertanto, il segretario generale dell'ente non assume alcuna funzione gestionale al di là di quelle strettamente connesse al ruolo allo stesso demandato dall'art. 97 Tuel e a quello di responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, conferitogli dal Sindaco, non essendo più responsabile amministrativo della gestione degli uffici di staff.

Inoltre, giusta la riforma della relativa composizione operata con deliberazione della Giunta Comunale n.ro 33 del 5/3/2021, il segretario generale non svolge più il ruolo di presidente del nucleo di valutazione.

I dipartimenti esitati dalla suddetta riorganizzazione sono stati retti da unità apicali afferenti alla categoria dirigenziale.

Nei singoli dipartimenti sono stati presenti funzionari titolari di posizione organizzativa, i cui incarichi hanno visto adeguamento alla stessa nuova struttura organizzativa entrata in vigore il 5/3/2021.

Giova precisare, altresì, che nel corso del 2021, con atto deliberativo n.ro 223, la Giunta comunale ha varato ulteriore riforma della struttura organizzativa dell'Ente, istituendo un sesto dipartimento, cui è stata specificamente demandata la competenza agli eventi culturali, alle attività turistiche ed alle relazioni internazionali, opzione senz'altro idonea a conferire realizzazione puntuale e specialistica alle principali vocazioni del territorio, soprattutto nel trend di ripresa post pandemia manifestatosi già nell'estate 2021.

Su tutti, giova in tal sede evidenziare l'ottima riuscita dell'evento speciale G20 Innovation League tenutosi a Sorrento nei giorni dal 9 al 12 ottobre, per favorire nuovi investimenti internazionali e rafforzare la cooperazione tra attori pubblici e privati sul tema dell'innovazione, alla presenza di alcuni dei Ministri della Repubblica.

La riorganizzazione predetta è connotata dall'assegnazione di un dirigente ad hoc al nuovo dipartimento, per l'individuazione del quale è stata utilizzata la graduatoria di precedente concorso espletato per la copertura di posto dirigenziale di profilo amministrativo dello stesso ente.

Operata tale assunzione, la riforma organizzativa connotata da sei dipartimenti è entrata in vigore il 1° aprile 2022; durante il corso del corrente anno il dirigente assunto ha rassegnato le proprie dimissioni e, pertanto, vanno poste in essere procedure assunzionali tese alla copertura del posto rimasto vacante.

CITTA' DI SORRENTO  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Quanto alle posizioni organizzative si dà atto che le stesse risultano adeguate al sistema di valutazione e di istituzione, prescritto dal C.C.N.L. del 21/5/2018, giusta deliberazioni giuntali nn.ri 128 e 129, rispettivamente del 16 e del 17/5/2019.

L'organizzazione predisposta, in uno alle afferenti prescrizioni del PTPCT, per come rimarcate più volte attraverso direttive della sottoscritta, ha, pertanto, ripristinato a pieno la concreta distinzione tra competenze istituzionali e gestionali; tanto, in primis, nella misura in cui non si registrano commistioni tra competenze di coordinamento e controllo del segretario generale, rispetto alla concreta attività gestionale ed a quella valutativa.

Al fine di rendere ancor più operativa l'attività gestionale, del resto, la riorganizzazione introdotta ha riguardato lo stesso sistema di protocollazione e distribuzione della posta, la quale, a differenza di quanto precedentemente connotava la prassi amministrativa, viene all'oggi trasmessa direttamente ai competenti dipartimenti ed uffici, oltre agli organi istituzionali competenti, senza previa decretazione da parte del sindaco, che faceva registrare aggravio della tempistica di azione e dunque si ripercuoteva sensibilmente sull'efficienza dell'azione degli uffici.

Sono stati introdotti, inoltre, correttivi alla stessa attività di protocollazione digitale, aumentando l'accesso diretto al sistema degli impiegati, al fine di garantire efficienza e autonomia nella gestione.

Il sistema digitale di creazione degli atti in uso ha richiesto avvio di approfondimenti, soprattutto quanto alla conservazione digitale degli atti, ancora non pienamente aderente alla prescrizione legale.

E' stata ridisciplinata la redazione degli atti, riconducendo correttamente la competenza della formulazione delle proposte di deliberazione alla dirigenza e non alla parte politica, fatti salvi i meri atti di indirizzo.

E' stato introdotto in concreto anche il rispetto dell'obbligo di formulazione di relazione istruttoria da parte di unità diversa dallo stesso dirigente proponente un atto deliberativo oppure emittente una determinazione, acchè il controllo di legittimità di primo livello prescritto dall'art. 147 bis Tuel sia connotato da un'azione effettiva di verifica ripartita su due distinti soggetti, a beneficio della correttezza dell'azione amministrativa.

Va evidenziato che l'introduzione di tale sistema ha reso necessarie numerose direttive di impulso della sottoscritta durante il corso del 2021, che solo nel corso del 2022 hanno condotto all'attuale quasi entrata a regime del sistema in questione.

Non di meno, il controllo successivo ha fatto registrare anche casi, in cui, pur presente la relazione istruttoria, sia l'istruttore, che il dirigente non hanno rilevato la difformità procedurale dell'azione espletata rispetto alle prescrizioni del regolamento vigente in materia.

Va evidenziato, tra l'altro, che la riottosità rilevata in ordine all'adeguamento alla direttiva in questione, tra l'altro non opzionale e per di più prescritta dal PTPCT, è stata riscontrata anche in altri

CITTA' DI SORRENTO  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

ambiti comportamentali, tra cui una prassi dirigenziale molto diffusa e consistente nel mancato conferimento di pronto riscontro alle richieste di informative, di relazioni inerenti ad atti sottoposti a controllo e all'esecuzione di atti di indirizzo degli organi istituzionali, sensibilmente migliorata nel corso del 2022, ma ancora allo stato rilevabile in più casi.

La stessa attività di valutazione del Nucleo, con i dovuti distinguo, appare sensibilmente rallentata dal rilevante ritardo con cui alcuni dirigenti riscontrano le richieste di relazione o di autovalutazione attraverso le schede previste dal vigente sistema, oltre che alla valutazione del personale assegnato.

E' proprio tale circostanza che ha reso possibile solo ora la redazione della presente relazione, che resta per legge imprescindibile per l'erogazione del trattamento retributivo accessorio ai dipendenti in possesso dei relativi presupposti.

Per l'anno oggetto della presente relazione le funzioni dirigenziali sono state esercitate sino al 28/2/2021 e secondo l'organizzazione di cui alla deliberazione n.ro 289/2019:

per gli Uffici di Staff: dal Segretario Generale p.t., Dott.ssa Elena Inserra;

per il primo dipartimento: ad interim dal Segretario Generale p.t., Dott.ssa Elena Inserra, nelle more della copertura del posto per concorso pubblico, all'oggi concluso con intervenuta assunzione del vincitore;

per il secondo dipartimento: dal Dirigente a tempo indeterminato assunto all'esito del relativo concorso pubblico, Dott.ssa Rosa Russo;

per il terzo dipartimento: da Dirigente a tempo indeterminato assunto a seguito di concorso pubblico, Ing. Elia Puglia, allo stato non più in servizio a seguito di rassegnazione di dimissioni volontarie;

per il quarto dipartimento: da dirigente a tempo determinato ex art. 110 Tuel, Ing. Alfonso Donadio;

per il quinto dipartimento: da dirigente a tempo determinato ex art. 110 Tuel, Dott. Donato Sarno.

Il Segretario Generale, per il predetto periodo 1°/1/2021 - 28/2/2021, risulta investito anche del ruolo di Garante per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Dal 1° marzo 2021 viene incaricato nuovo segretario generale nella persona della sottoscritta Candida Morgera.

In data 5.3.2021, come predetto, viene varata dalla Giunta comunale la deliberazione n.ro 32, con cui è riformata la struttura organizzativa dell'Ente e gli uffici di staff vengono assegnati a specifico dipartimento, restando sottratti alla dirigenza del segretario generale.

Il primo dipartimento, ad interim, nelle more dell'espletamento del concorso per la copertura del relativo posto a tempo indeterminato, è stato assegnato alla dirigenza del Dott. Donato Sarno;

il secondo dipartimento al Dirigente a tempo indeterminato assunto all'esito del relativo concorso pubblico, Dott.ssa Rosa Russo;

CITTA' DI SORRENTO  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

il terzo dipartimento al Dirigente a tempo indeterminato assunto a seguito di concorso pubblico, Ing. Elia Puglia, in servizio presso l'Ente a tutto il 31/12/2021;

il quarto dipartimento al dirigente a tempo determinato ex art. 110 Tuel, Ing. Alfonso Donadio;

il quinto dipartimento al dirigente a tempo determinato ex art. 110 Tuel, Dott. Donato Sarno.

Il nuovo Segretario Generale, come anticipato, giusta deliberazioni della Giunta comunale nn.ri 32 e 33 del 5/3/2021, non ha svolto funzioni gestionali di alcun dipartimento, neppure degli uffici di staff, non ha più ricoperto il ruolo di presidente del Nucleo di valutazione, mentre è stato incaricato del ruolo di Garante per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Con tale ultimo assetto il Comune di Sorrento ha ottemperato anche alle prescrizioni intervenute in merito dall'Anac, che aveva evidenziato l'inconciliabilità nella persona del segretario generale dei due ruoli ultimi citati.

Il ruolo dei controlli nel corso del 2021, come del resto ancora nel corrente 2022, si è rivelato fondamentale per l'individuazione di fattispecie di criticità e per l'adozione di provvedimento consequenziali.

Si evidenzia che il controllo successivo di legittimità amministrativa è, ex lege, di competenza del sottoscritto Segretario generale.

Il controllo condotto si è avvalso di posizione organizzativa, di profilo legale, deputata al supporto giuridico, per cui le segnalazioni e i provvedimenti sono stati esaminati anche e soprattutto sotto il profilo della conformità alla legislazione applicabile, letta alla luce dei più recenti aggiornamenti, anche di orientamento giurisprudenziale.

Ulteriore apposito ufficio, denominato "controlli", deputato al controllo di gestione e al controllo analogo, finanziario - gestionale delle partecipate, è stato istituito nel V dipartimento, con dotazione di ulteriore apposita posizione organizzativa, di profilo finanziario, secondo le prescrizioni di cui alla citata deliberazione di riassetto della struttura amministrativa n.ro 32/2021.

Il controllo successivo di legittimità amministrativa ha riguardato sia i provvedimenti estratti a sorte secondo sistema digitale a cadenza quadrimestrale, sia ulteriori atti di rilievo, individuati attraverso la disamina della corrispondenza tra gli uffici o la verifica di segnalazioni interne o esterne, spesso pervenute da parte di associazioni e movimenti civici.

Gli atti individuati a fine di controllo hanno tenuto conto delle stesse misure prescritte dal PTPCT 2021 - 2023, acchè in rapporto a tale ultimo parametro fosse condotto anche un effettivo monitoraggio generale dell'attuazione del Piano.

CITTA' DI SORRENTO  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

L'attività condotta ha suggerito, per il corrente 2022, l'introduzione della cadenza trimestrale dei controlli degli atti sorteggiati, al fine di ravvicinare questi ultimi al tempo dell'emanazione dell'atto.

L'attività condotta ha fatto rilevare vistose criticità in ordine alla gestione delle pratiche amministrative consequenziali agli abusi edilizi e allo stesso condono.

All'esito di procedimenti di controllo successivo di legittimità o di atti di impulso a condurre puntuali accertamenti formulati dalla sottoscritta in conseguenza di segnalazioni anche esterne, sono emersi, infatti, procedimenti amministrativi giunti a definizione istruttoria da tempo considerevole, ma non culminati nell'adozione del provvedimento finale, adottato solo nel corrente anno.

Le medesime attività di controllo successivo hanno fatto emergere la prassi costantemente diffusa negli anni precedenti di non coltivare i controlli dell'esatta esecuzione degli interventi edilizi rispetto ai titoli abilitativi, che è stato necessario rendere oggetto di formale provvedimento di impulso.

Quanto enunciato ha trovato caso emblematico in ordine alle autorimesse interrate, in termini sia di obbligo previsto dal titolo di ricostituzione della destinazione a verde dell'area di superficie con la piantumazione delle essenze arboree o comunque della vegetazione preesistente, che di realizzazione dell'uso pubblico delle aree, anche a causa della mancata sottoscrizione di convenzioni. A tanto si aggiunge caso di mancata verifica di segnalazione di carenza di certificato antincendio per specifico intervento, addirittura proveniente da uno dei proprietari delle autorimesse realizzate a seguito del medesimo.

Per tali casi è stata formulata apposita istruttoria demandata dalla scrivente con consequenziali segnalazioni strumentali anche alla realizzazione di quanto occorrente.

Particolare attenzione è stata riservata ai controlli in generale afferenti agli abusi edilizi, oggetto di puntuali controlli a seguito di segnalazioni e di conseguenti atti di impulso della scrivente.

Procedimenti di rilievo sono stati definiti, anche in occasione di rilevanti contenziosi giudiziari, con conseguente adozione dei provvedimenti consequenziali.

I controlli condotti, sia quanto agli abusi edilizi realizzati, che alla stessa occupazione del suolo pubblico hanno riservato assoluta attenzione al demanio marittimo, nell'ambito del quale sono state individuate altresì procedure inevase da tempo considerevole e hanno richiesto radicale intervento riorganizzativo della stessa prassi di espletamento di una corretta azione amministrativa di controllo e di adozione di provvedimenti consequenziali.

In merito al demanio, caso emblematico si è rivelato quello dell'assegnazione dei locali adibiti a biglietteria presso il porto turistico di Marina Piccola, la cui gara per l'assegnazione non era espletata

CITTA' DI SORRENTO  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

dal 2012 ed è stata avviata solo all'esito di diffida della scrivente, pena l'adozione dell'esercizio del potere sostitutivo a carico del dirigente omissivo.

Si sono registrati, altresì, rapporti di collaborazione o di lavoro a tempo determinato con professionalità esterne, in ordine ai quali si evidenzia che la scrivente e il Collegio dei Revisori, anche sulla scorta di apposito parere legale, hanno condotto verifiche in ordine alla corretta applicazione della normativa in materia, chiedendo ai competenti dirigenti di adeguarsi a quest'ultima, con conseguente cessazione allo stato dei relativi rapporti.

In ogni caso la situazione della dotazione di risorse umane degli uffici tecnici e, segnatamente, di quelli deputati all'edilizia privata, al condono, all'anti-abusivismo e al demanio marittimo, richiede urgente implementazione affinché tutte le funzioni legalmente previste in tali ambiti siano espletate con puntualità e completezza.

E' stato, altresì, intensificato il "dialogo" istituzionale, soprattutto in sede di controllo, con il Collegio dei Revisori dei Conti e lo stesso Nucleo di valutazione, pur nell'osservanza delle rispettive prerogative e differenze di posizioni.

Non sono state registrate nel corso dell'anno in esame contestazioni del personale né sul benessere organizzativo, né sul sistema di valutazione della performance da parte dei dipendenti; la regolamentazione del sistema oggi vigente risulta approvata con deliberazione giunta n.ro 128/2019.

Nessuna osservazione e/o richiesta di modifica in ordine al detto sistema è pervenuta dalle organizzazioni sindacali nel corso dell'anno di riferimento.

Le segnalazioni inerenti a problematiche di tipo logistico dei locali adibiti ad uffici sono esaminate, anche con l'ausilio di tecnico esterno, dal Dirigente titolare delle competenze in materia di sicurezza (datore di lavoro ex D.Lgs 81/2008), che coincide con dirigente di profilo professionale tecnico (ingegnere) con conseguenti interventi in merito.

Da ultimo e in via generale, si segnala che la dotazione organica presenta sensibili carenze non solo di senso prettamente quantitativo, ma anche funzionale, laddove si sono riscontrate sia assunzioni che hanno privilegiato particolarmente alcuni specifici profili, lasciando non riscontrate altre esigenze generali, che inadeguate assegnazioni ad uffici rispetto a potenzialità e titoli posseduti dagli interessati.

Le carenze di personale non possono dirsi in concreto colmate attraverso le assunzioni praticate sino al 2021. Pertanto, pur a fronte del numero di unità assunte, non è stata garantita adeguata implementazione dei profili professionali occorrenti, tanto più che la cronologia assunzionale non ha

CITTA' DI SORRENTO  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

trovato coincidenza con epoca antecedente ai pensionamenti, non consentendo, così, passaggio di consegne formativo tra uscenti ed entranti.

Il programma triennale di fabbisogno del personale approvato dall'amministrazione in carica successivamente all'elaborazione del documento base del presente Piano non ha mancato di provvedere all'implementazione dell'orario degli agenti di Polizia Locale, oltre che di figure infungibili per le quali l'attività non si è rivelata realizzabile nei limiti dell'orario parziale.

Necessaria, di certo, appare l'implementazione dell'orario di altri rapporti, in compatibilità con le esigenze finanziarie nonché la migliore distribuzione degli orari a tempo parziale.

### 1.3.I risultati raggiunti in sintesi.

I risultati raggiunti possono essere delineati in base agli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento, che sono stati prefissati nel P.E.G., approvato con deliberazione della giunta del 31/5/2021, n.ro 83.

Il coevo bilancio di previsione è stato approvato con deliberazione consiliare n.ro 34 del 12/5/2021.

A tutti i dirigenti di dipartimento risultano essere stati assegnati obiettivi diretti al rispetto dei generali obiettivi anti-corruzione, oltre che di finanza pubblica, nonché, ai singoli dirigenti, sono stati assegnati obiettivi specifici inerenti al dipartimento diretto.

Fondamentale nel 2021 è stato il ruolo della formazione; la stessa è stata garantita alla quasi totalità del personale sia di area dirigenziale che non dirigenziale, in relazione alle specifiche competenze.

Sono state espletate lezioni in presenza e da remoto, tenute da docenti universitari, magistrati e avvocati, assicurando il necessario taglio pratico per una formazione adeguata alle esigenze del personale.

Le materie trattate hanno riguardato sia la prevenzione della corruzione e la trasparenza, come le principali tematiche di interesse quali l'accesso agli atti, gli appalti, le gare, la disciplina del pubblico impiego.

## **2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

Si dà atto, in primo luogo, che la valutazione delle attività dirigenziali relative all'anno 2021 è avvenuta con il sistema approvato con atto deliberativo giuntale n.ro 128/2019, con sistema adeguato anche alle prescrizioni del C.C.N.L. del 21/5/2018.

Si è pervenuti all'individuazione dei parametri per la rilevazione della performance attraverso le seguenti fasi operative:

1. Analisi degli obiettivi strategici così come riportati nel Documento Unico di Programmazione;
2. Selezione delle aree di attività prioritarie ai fini del conseguimento degli obiettivi strategici;

CITTA' DI SORRENTO  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

3. Definizione degli obiettivi strategici al cui raggiungimento concorre ciascuno dei servizi dell'Ente;
4. Identificazione (attraverso l'analisi del Piano Esecutivo di Gestione) degli obiettivi operativi di ciascun servizio;
5. Selezione di un set di indicatori per la misura del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi;
6. Definizione del valore target degli indicatori di performance;
7. Rilevanza della performance individuale e di quella organizzativa - collettiva, introdotta dal C.C.N.L. del 21/5/2018 del C.C.N.L. del 21/5/2018.

Il sistema di indicatori di performance è stato definito sulla base dei seguenti criteri:

- Significatività dell'indicatore ai fini del processo di miglioramento delle attività del servizio
- Applicabilità degli indicatori: esistenza, reperibilità ed affidabilità dei dati necessari alla misura dell'indicatore, costi e tempi necessari alla elaborazione e raccolta dei dati, disponibilità dei dati nel tempo e possibilità di frequenza di aggiornamento;
- Controllabilità dell'indicatore da parte del responsabile del servizio.
- Capacità di orientamento delle decisioni e dei comportamenti del responsabile del servizio
- Validità scientifica: sensibilità ai mutamenti nel tempo dei fenomeni rappresentati, sensibilità alle differenze di performance fra le diverse aree dell'ente, capacità di mettere in evidenza le opportunità da valorizzare, attendibilità ed affidabilità dei metodi di misura e di raccolta dei dati e comparabilità di stime e misure effettuate nel tempo.

Tutti i servizi dell'ente sono stati investiti di obiettivi strategici in rapporto alla necessità di soddisfare le esigenze strumentali agli stessi connesse.

Parametro di riferimento all'uso è costituito dai seguenti atti:

Bilancio previsionale, approvato con atto consiliare del 12/5/2021, n.ro 34;

Nota di aggiornamento D.U.P., approvata con atto consiliare del 12/5/2021, n.ro 34;

Piano Esecutivo di Gestione, approvato il 31/5/2021 con deliberazione giunta n.ro 83.

All'esito della conclusione dei lavori del Nucleo di Valutazione i risultati attribuiti ai singoli dirigenti di dipartimento per l'attività espletata ai fini della realizzazione degli obiettivi per l'anno di riferimento della presente relazione sono rappresentati nelle tabelle allegate, corredate dello stesso verbale conclusivo, ai cui rilievi formulati dal Nucleo si rinvia.

### **3.RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ**

CITTA' DI SORRENTO  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Si ribadisce, in merito, che nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento l'Ente ha rispettato l'obbligo di pareggio di bilancio e non è risultato - alla verifica dei parametri finanziari di riferimento - in condizione di strutturale deficiarietà.

Il bilancio previsionale è stato approvato nei termini di legge con atto consiliare del 12/5/2021, n.ro 34, reso nel periodo di vigenza dell'art. 3, D.L. 56 del 30/4/2021, rimasto in vigore fino al 22/6/2021, che aveva differito il termine per il periodo di riferimento al 31/5/2021;

il rendiconto della gestione inerente all'anno 2020 è stato approvato con atto consiliare n.ro 37 dell'8/6/2021 a cospetto di termine legale posto al 31/5/2021 in base alla norma citata;

va in merito dato atto che la proposta deliberativa del rendiconto e i relativi atti allegati risultano depositati al sistema digitale comunale dal competente ufficio in data 12/5/2021, mentre la relazione favorevole del Collegio dei revisori dei conti risulta depositata in data 13/5/2021; all'esito è stata applicata la procedura di sottoposizione degli atti in questione ai consiglieri comunali, prevista dall'art. 83 del Regolamento comunale di contabilità armonizzata.

Il bilancio consolidato dell'anno 2020 è stato approvato con atto consiliare n.ro 69 del 20/10/2021;

va in merito dato atto che l'inerente proposta deliberativa e i relativi atti allegati, in uno al parere favorevole del Collegio dei revisori dei conti risultano depositati in data 23/9/2021; all'esito è stata applicata la procedura di sottoposizione degli atti in questione ai consiglieri comunali, prevista dall'art. 87 del Regolamento comunale di contabilità armonizzata.

In ordine all'obbligo di rispetto dei tempi di pagamento va evidenziato che l'indicatore di tempestività dei pagamenti per il Comune di Sorrento relativo all'anno 2021 e ai quattro trimestri dello stesso anno, calcolato ai sensi dell'art. 9 del D.P.C.M. 22 Settembre 2014, quale differenza tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento, risulta:

Indicatore annuale, giorni 19,82;

Indicatore 1° trimestre, giorni -6,82;

Indicatore 2° trimestre, giorni 4,86;

Indicatore 3° trimestre, giorni 6,69;

Indicatore 4° trimestre giorni 46,21.

Tali risultanze sono riportate nel portale istituzionale dell'Ente, specifica sezione in "amministrazione trasparente".

I dati attestanti l'intervenuto rispetto degli obblighi di contenimento della spesa del personale risultano dai rendiconti sulla gestione sia dell'esercizio 2020, che di quello del 2021, approvato il 30/5/2022, con atto n.ro 21, e sono stati altresì debitamente riportati sul portale istituzionale.

#### **4. PARI OPPORTUNITÀ**

Anche per il triennio 2021-2023 è stato approvato Piano triennale delle azioni positive, costituente allegato al bilancio 2021-2023 approvato con atto consiliare n.ro 34/2021.

Nel corso del 2021 è stato riformato il regolamento comunale inerente ai requisiti di accesso e alla composizione della Commissione per le pari Opportunità, all'esito della cui modifica la stessa risulta composta tutta da referenti di settore esterni all'Ente, mentre i rappresentanti degli organi istituzionali possono partecipare come ospiti e/o referenti, con conseguente massimo spazio alle professionalità dei settori coinvolti.

Il Sindaco ha espletato ampia procedura di evidenza pubblica al fine di raccogliere manifestazioni di interesse alla nomina a membro della commissione, che nel corso del 2022 è culminata nella individuazione dei relativi componenti.

Alle politiche in materia di pari opportunità è dedicato apposito ufficio, che fino al 28/2/2021 è stato posto tra quelli di staff alle dipendenze del Segretario Generale, i cui obiettivi sono stati quelli di espletare attività di tutela di genere.

Dal 2021, in virtù dell'atto giuntale n.ro 32 del 5.3.2021, il predetto Ufficio è stato incardinato nel V Dipartimento, mentre si dà atto che, all'oggi, a seguito di ulteriore riorganizzazione entrata in vigore il 1°/4/2022, giusta deliberazione della giunta n.ro 24/2022, è incardinato presso il I dipartimento.

Quanto al personale dipendente, interno ed esterno all'organico, va evidenziato in primis che non risultano agli atti né denunce, né contestazione di atti discriminatori sotto il profilo del genere. Inoltre, per l'anno di riferimento risulta di genere femminile il massimo dirigente dell'Ente, nella persona del Segretario Generale, che ha ricoperto anche il ruolo di garante per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

I dipendenti afferenti al genere femminile nell'anno di riferimento sono stati impiegati, senza preclusioni di sorta, nei medesimi ruoli riservati ai dipendenti di sesso maschile, anche in categoria contrattuale dirigenziale (oltre alla sottoscritta, segretario generale) e in titolarità di posizione organizzativa.

Il Nucleo di valutazione, come precisato, composto da tre membri in totale, fino al 28/2/2021, ha registrato due componenti di genere femminile, tra cui il presidente; dal 5/3/2021, nelle more della nomina del terzo membro esterno, il rapporto di parità di genere risulta rispettato essendo presenti due professionisti, di cui uno per genere.

Il Collegio dei Revisori, composto da tre membri, parimenti, registra rispetto del rapporto di genere, essendo composto anche da professionista di sesso femminile.

CITTA' DI SORRENTO  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

E' da rilevare, parimenti, come nell'anno di riferimento, la composizione dell'esecutivo comunale abbia presentato il rispetto del rapporto in parola, con due assessori di genere femminile, cui sono state assegnate deleghe fondamentali quali il personale, l'urbanistica, l'ambiente.

Il rinnovo della giunta occorso nel corrente anno ha confermato tale assetto.

## 5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### 5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La presente relazione sulla performance viene sottoposta per la parte di competenza al Nucleo di valutazione per la validazione del caso. All'esito verrà sottoposta alla Giunta Comunale per la presa d'atto ed eventuali direttive di competenza.

La stessa deriva, a consuntivo, dall'ultimazione dell'attività di valutazione del personale, tenendo conto del P.E.G., non senza considerare piani e programmi varati dall'Amministrazione Comunale, tra cui quello di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, triennio coevo.

### 5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

I risultati raggiunti e sopra esplicitati attestano i punti di forza del ciclo della performance del Comune per l'anno di riferimento.

Le criticità emerse dalle note del Segretario Comunale sono state già oggetto di indicazione nella precedente parte della presente relazione, come anticipato, soprattutto in termini di frequente ricorrenza di necessità di atti di impulso al rispetto delle scadenze nella effettuazione delle attività ritenute prioritarie dall'Amministrazione e comunque anche di semplici riscontri a richieste, problematica all'oggi sensibilmente migliorata, oltre che nei singoli ambiti gestionali, di cui sono state anticipate le criticità.

Il ruolo di coordinamento impresso ex art. 97, comma IV, Tuel, infatti, risulta dagli atti, essersi reso necessario in alcuni casi, per garantire un più rigoroso rispetto dei termini procedurali o per adottare atti di competenza non ancora evasi. Non di meno, anche all'esito dell'attività di controllo, particolare evidenziazione si è resa necessaria in ordine alla corretta modalità di disposizione di affidamenti diretti di appalti, laddove normativamente consentito, in quanto i relativi provvedimenti sono stati rilevati privi di adeguata motivazione in ordine alle modalità di individuazione del contraente privato, alla stessa valutazione di idoneità all'affidamento, oltre che alla determinazione dei parametri di congruità del corrispettivo accordato.

Tale situazione ha reso necessarie precise direttive gestionali, anche con il supporto della trasmissione delle Linee Guida Anac in materia e della principale giurisprudenza contabile, oltre alla formalizzazione di più rilievi in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa, conseguenti

CITTA' DI SORRENTO  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

anche a segnalazioni esterne, che in alcuni casi hanno condotto alla revoca degli atti contestati.

Non di meno, al fine di garantire collegamento in concreto tra gli esiti delle attività di controllo successivo di regolarità amministrativa e le prescrizioni e misure del PTPCT, sono state emesse direttive tese a prevenire fenomeni di incompatibilità e/o di inconfiribilità, come di conflitto di interessi, in occasione delle funzioni gestionali e, in particolare, delle attività inerenti a composizione e azioni delle commissioni di gara e concorsi. Per tali ultime attività si raccomanda ancora una volta la massima cura dei relativi adempimenti e il controllo successivo delle autocertificazioni rilasciate.

Necessaria maggiore attenzione, nell'ambito dei predetti atti di impulso, è stata prestata in relazione al rispetto degli specifici obblighi legali di pubblicazione. In particolare atti di impulso si rilevano in materia edilizia, per quanto attiene sia alla costanza e puntualità nell'attività di controllo, che a quella afferente all'obbligo di pubblicazione dei dati relativi agli abusi accertati dai competenti Uffici di Polizia Municipale e Tecnico, contemplato dal D.P.R. 380/2001.

Parimenti nuovo impulso è stato conferito alla garanzia del diritto di accesso agli atti sia documentale, che civico, dopo l'evidente trascuratezza rilevata da atti negatori del passato.

La costante e implementata attività di verifica del rispetto da parte della dirigenza dell'Ente degli obblighi legali in materia di trasparenza ha rivelato inadempienze da parte degli enti partecipati/controllati in merito.

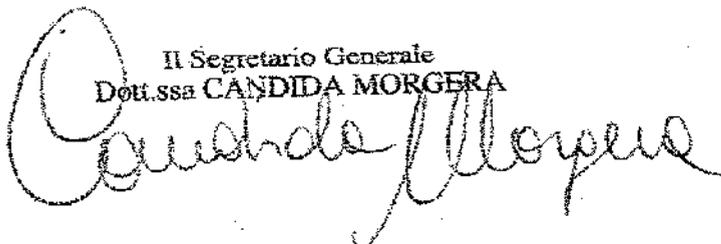
Tale circostanza implica la necessità di una generale ottimizzazione del controllo analogo sia per il profilo attinente al controllo dello svolgimento dei servizi affidati, che a quello in generale relativo alla conduzione dell'attività gestionale in conformità alla legislazione degli enti locali, in quanto applicabile.

Parimenti implementazione generale va conferita al controllo di gestione, acchè efficienza, economicità ed efficacia caratterizzino sempre di più l'attività gestionale dell'Ente.

In ogni caso le sopra enunciate attività di controllo, richieste in efficientamento, devono garantirsi costantemente durante il corso dell'intero esercizio.

La presente, per conoscenza, viene trasmessa al Sig. Sindaco ed all'Assessore al Personale, nonché per quanto di competenza, ex art. 100, Regolamento comunale in materia, al Nucleo di valutazione.

Il Segretario Generale  
Dott.ssa CANDIDA MORGERA



Dirigente: Dott. Donato Sarro  
 DIPARTIMENTO I - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/01/2021 - 31/12/2021

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	GRADO DI PARTECIPAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivo 1	15%	5	100%		
Obiettivo 2	5%	5	100%		
Obiettivo 3	20%	5	100%		
Obiettivo 4	5%	5	100%		
Obiettivo 5	20%	5	100%		
Obiettivo 6	5%	5	100%		
Obiettivo 7	5%	5	100%		
Obiettivo 8	5%	5	100%		
Obiettivo 9	10%	5	100%		
Obiettivo 10	5%	5	100%		

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	PUNTEGGIO
Capacità di proporre soluzioni innovative	
Capacità di gestione delle risorse umane	
Capacità di relazione e integrazione funzioni	
Soddisfazione del cliente (interni) o esterni	
Capacità di valutazione differenziale	

VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PESO	PUNTEGGI (1 su 100)	PUNTEGGIO PONDERATO
PRESTAZIONI	55%		
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	35%		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
PERCENTUALE DI CONTRIBUZIONE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	10%		

*[Handwritten signature]*

Dirigente: Dott.ssa Rosa Russo  
 DIPARTIMENTO II - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/01/2021 - 31/12/2021.

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	GRADO DI PARTECIPAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivo 1	10%	5	100%		
Obiettivo 2	10%	5	100%		
Obiettivo 3	30%	5	100%		
Obiettivo 4	20%	5	100%		
Obiettivo 5	5%	5	100%		
Obiettivo 6	25%	5	100%		

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	PUNTEGGIO
Capacità di proporre soluzioni innovative	
Capacità di gestione delle risorse umane	
Capacità di relazioni e integrazione funzioni	
Soddisfazione del cliente (interno e/o esterno)	
Capacità di valutazione differenziale	

VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PESO	PUNTEGGIO (su 100)	PUNTEGGIO PONDERATO
PRESTAZIONI	55%		
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	55%		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
PERCENTUALE DI CONTRIBUZIONE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	10%		

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten mark]*

Dirigente: Dott. Elia Puglia  
 DIPARTIMENTO III - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/01/2021 - 31/12/2021

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	GRADO DI PARTECIPAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivo 1	15%	4	100%		
Obiettivo 2	10%	4	100%		
Obiettivo 3	20%	5	100%		
Obiettivo 4	20%	3	100%		
Obiettivo 5	10%	5	100%		
Obiettivo 6	5%	3	100%		
Obiettivo 7	5%	3	100%		
Obiettivo 8	15%	3	100%		

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	PUNTEGGIO
Capacità di proporre soluzioni innovative	
Capacità di gestione delle risorse umane	
Capacità di relazione e integrazione funzioni	
Soddisfazione del cliente (interno o esterno)	
Capacità di valutazione differenziale	

VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PESO	PUNTEGGIO 0 (su 100)	PUNTEGGIO PONDERATO
PRESTAZIONI	55%		
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	45%		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
PERCENTUALE DI CONTRIBUZIONE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:			
CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	10%		

*Elia Puglia*  


Dirigente: Dott. Alfonso Donadio  
 DIPARTIMENTO IV - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/01/2021 - 31/12/2021

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	GRADO DI PARTECIPAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivo 1	10%	5	100%		
Obiettivo 2	10%	5	100%		
Obiettivo 3	15%	4	50%		
Obiettivo 4	20%	3	50%		
Obiettivo 5	25%	5	100%		
Obiettivo 6	10%	5	100%		
Obiettivo 7	10%	5	100%		

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	PUNTEGGIO
Capacità di proporre soluzioni innovative	
Capacità di gestione delle risorse umane	
Capacità di relazione e integrazione frazioni	
Soddisfazione del cliente (intra o extra)	
Capacità di valutazione differenziata	

VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PESO	PUNTEGGIO (su 100)		PUNTEGGIO PONDERATO
PRESTAZIONI	55%			
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	35%			
PERCENTUALE DI CONTRIBUZIONE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				
CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	10%			

Dirigente: Dott. Renato Sarno  
 DIPARTIMENTO V - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/01/2021 - 31/12/2021

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	GRADO DI PARTECIPAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivo 1	25%	5	100%		
Obiettivo 2	25%	5	100%		
Obiettivo 3	25%	5	100%		
Obiettivo 4	25%	5	100%		

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	PUNTEGGIO
Capacità di proporre soluzioni innovative	
Capacità di gestione delle risorse umane	
Capacità di relazione e integrazione funzioni	
Soddisfazione del cliente (interno ed esterno)	
Capacità di valutazione differenziale	

VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PESO	PUNTEGGIO (su 100)			PUNTEGGIO PONDERATO
PRESTAZIONI	55%				
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	35%				
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
PERCENTUALE DI CONTRIBUZIONE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	10%				

*Renato Sarno*

**SCHEDA DI VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE - ANNO 2021**

<b>VALUTAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Media delle percentuali di realizzazione degli obiettivi da parte dei vari Dipartimenti.	46
Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	18

<b>VALUTAZIONE SUI RISULTATI OTTENUTI CON RIFERIMENTO AGLI INDICATORI RELATIVI ALLAGESTIONE DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Rispetto degli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione	9
Rispetto degli obblighi in materia di pari opportunità	5
Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (DL n.113/2016)	4
Rispetto dei tempi medi di pagamento	4
Rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale	5

**TABELLA RIASSUNTIVA**

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>Punt. Max attribuibile</b>
<b>A) Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati</b>	<b>64</b>
<b>B) Valutazione della gestione dell'amministrazione.</b>	<b>27</b>
<b>TOTALE</b>	<b>91</b>

*[Handwritten signature]*



## Comune di Sorrento

Città Metropolitana di Napoli

Letto, il presente verbale è approvato e sottoscritto

**Il Vice Segretario Generale**

(Dott. Donato Sarno)

**Il Sindaco**

(Avv. Massimo Coppola)

Della suddetta deliberazione, ai sensi dell'art. 124 del T.U. n. 267 del 18/08/2000, viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio comunale per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Comunale, li

**Il Messaggio Comunale**

**NOTIFICATORE**

De Martino Pasquale

La presente deliberazione è stata comunicata, a mezzo PEC, contestualmente alla pubblicazione, ai signori capigruppo consiliari, così come prescritto dall'art 125 del T.U. n. 267 del 18/08/2000

**Il Titolare di P.O.**

(avv. Donatangelo Cancellmo)

La presente deliberazione

è stata dichiarata dalla Giunta Comunale immediatamente eseguibile

diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, del T.U. n. 267 del 18/08/2000)

**Il Titolare di P.O.**

(avv. Donatangelo Cancellmo)