



Al Sig. Sindaco
Alla Sig.ra Assessore al Personale
Ai Sigg.ri componenti del Nucleo di Valutazione
Prof.ssa Francesca Manes Rossi
Prof. Paolo Popoli
LORO SEDI

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020
RIFERIMENTO ATTIVITA' GESTIONALE ANNO 2019**

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Il presente documento rappresenta la Relazione sulla performance organizzativa del Comune di Sorrento dell'anno 2020 e, come tale, trova riferimento alle attività gestionali relative all'anno 2019, costituendo il documento attraverso il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri soggetti interessati, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente; la relazione 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.

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 delle 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 nei limiti delle proprie competenze istituzionali.

Si dà atto che la citata disposizione dell'art. 100 del Regolamento comunale in materia, pur precisandone il contenuto afferente alla verifica della realizzazione degli obiettivi gestionali, 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 mutuando lo schema contemplato dalle Linee guida deliberate dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri con atto n.ro 3/2018, solo a titolo esemplare e fermo restando che gli obblighi legali connessi a tale documento si applicano, per quanto attiene agli enti locali,

soltanto agli enti, in cui il sistema di valutazione della performance sia demandato al diverso soggetto istituzionale dell'organismo indipendente di valutazione; tanto, non essendo contemplato l'art. 14 D.Lgs 150/2009 tra le disposizioni legali obbligatorie, cui gli enti locali devono adeguare il proprio sistema ex art. 16, D.Lgs 150/2009; dunque non al Comune di Sorrento, che, ex art. 88 citato Regolamento, demanda le competenze de quibus ad un nucleo di valutazione. 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 viene redatta in data odierna alla luce del fatto che il completamento dell'attività valutativa del Nucleo della performance individuale dei singoli dirigenti e della performance organizzativa collettiva, causa la sospensione delle attività dovuta all'emergenza sanitaria da Covid-19, si è conclusa solo il 28/7/2020.

Il Nucleo di valutazione del Comune di Sorrento è composto da tre membri, di cui il presidente è la stessa sottoscritta Segretario Generale, nonché gli ulteriori due membri sono costituiti da docenti universitari esperti nelle materia di afferenza delle attività gestionali degli enti pubblici.

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

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 un buon livello occupazionale; il tradizionale legame con la stagionalità, anche in conseguenza delle evoluzioni della normativa di settore e delle iniziative imprenditoriali e dell'Amministrazione Comunale, va sempre più attenuandosi, a fronte della sempre maggiore estensione della pratica delle attività in questione durante il corso dell'intero anno solare.

L'intensificarsi delle attività turistiche, anche in senso temporale lungo l'arco dell'anno solare, ha determinato negli ultimi anni l'aumento degli operatori del terziario, che agiscono attraverso imprese agenti nel campo dei servizi strumentali e dell'indotto, nella cui titolarità è sempre più frequente l'individuazione di soggetti ambo sesso, compresi nella prima fascia adulta orbitante intorno ai 25-35 anni di età; di particolare rilievo il contatto di tali operatori con ambito di settore internazionale. Il complessivo interagire di tali attori ha determinato, in un comune, in cui si registra la presenza dell'imposta di soggiorno, di recente oggetto di aumento, anche una notevole ricaduta positiva sulle entrate dell'Ente, da utilizzare secondo le previsioni di scopo e la programmazione dell'Amministrazione. Non di meno le attività imprenditoriali inerenti al turismo hanno rappresentato nuove forme di iniziativa, oltre che inserimento lavorativo, in alternativa a diversi e più tradizionali settori, che hanno subito un evidente ridimensionamento. A tal proposito va rilevato che la stessa propalazione delle tradizioni e delle caratteristiche connotative della Città, sotto il profilo culturale e delle attività produttive più antiche, artigianato, intarsio del legno, ricamo, che curano gli operatori turistici a vario titolo, ha consentito movimenti culturali ed iniziative concrete di ripresa anche delle attività un tempo particolarmente floride ed oggi quasi scomparse.

Tale condizione si è confermata anche per il 2019, a differenza dell'anno in corso, in cui l'attività turistica ha particolarmente risentito dell'emergenza sanitaria da Covid-19, come sarà a tempo debito illustrato nella coeva relazione in materia.

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 basilare attività di prevenzione in termini di controllo, nonché di pronta attività repressivo-sanzionatorio, da parte delle Forze dell'ordine e dell'Autorità Giudiziaria, qualora si verificano episodi di illegalità;





alcuni fenomeni episodici 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 Polizia Locale in primis deputate ad arginare il fenomeno con provvedimenti di quotidiana adozione.

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. Costituita quest'ultima 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.

Come rappresentato, già, nel Piano urbanistico Comunale 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.

Si registrano, altresì, limitati fenomeni di occupazione abusiva del suolo pubblico da parte di esercizi commerciali, oggetto delle consequenziali procedure di legge.

In merito, in esecuzione di quanto già previsto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2016-2018, approvato con DGM n. 20/2016, è stata affiancata, alle aree obbligatorie e generali così come ridefinite ex determinazione A.N.A.C. n. 12/2015, un'area specifica per l'edilizia e l'urbanistica ritenendo che, per le suddette caratteristiche del contesto locale, quest'area non è meno rilevante o meno esposta al rischio di quelle "generali". Non di meno è stata data prosecuzione attraverso la Polizia Locale a una fervida attività di controllo, in sinergia con il competente Ufficio Tecnico, alla quale non ha mancato di manifestarsi altrettanto intensa attività di comminatoria di sanzioni di ripristino del precedente status di legalità e di ordine pecuniario, alle cui contestazioni risponde in concreto l'azione dell'Avvocatura dell'Ente con difesa in sede giudiziaria. A tanto si aggiunga che il locale Ufficio Tributi, anche attraverso l'implementazione di procedure, attuata attraverso il conferimento di appalto a soggetto 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. Si segnala altresì che analoghe misure sono state contemplate nella pianificazione anti-corruzione del triennio 2018-2020, come emergente dall'atto approvato con deliberazione giuntale n.ro 24 del 31.1.2018, aggiornato con deliberazione giuntale n.ro 241 del 14.9.2018, nonché successivamente con atto giuntale n.ro 43/2019; solo per completezza e continuità informativa, essendo cronologicamente riferibili a periodo successivo a quello oggetto della



presente relazione si segnala che misure della stessa tipologia sono state contemplate anche dalla deliberazione giuntale n.ro 10 del 2020, recante approvazione del P.T.P.C.T. del periodo 2020-2022.

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.

In questi anni l'Ente ha già tenuto conto delle segnalazioni inoltrate da alcuni portatori di interessi esterni nell'ambito della pianificazione delle attività anti-corruzione, come in generale per scelte di rilievo socio-economico.

Sotto il profilo strettamente finanziario, 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 della Giunta Comunale n.ro 75 del 08/7/2020, recante approvazione dello schema di rendiconto dell'esercizio finanziario 2019 ai sensi dell'art. 151, comma 6, Decreto legislativo n.ro 267/2000, allegato quadro riassuntivo, schema in corso di sottoposizione al Consiglio Comunale per la finale approvazione di competenza, si evidenzia che i risultati della gestione finanziaria sono da considerare ampiamente positivi, posto che l'esercizio economico 2019 presenta risultato di amministrazione al 31 dicembre pari ad Euro € 20.113.898,85.

1.2.L'amministrazione

L'Amministrazione comunale ha operato, nel corso dell'anno in esame, con i dipendenti suddivisi per dipartimento e qualifica secondo le risultanze dell'apposito allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n.ro 341 del 2017, regolarmente pubblicata, dal momento che, solo in data 23/12/2019, è stato approvato l'atto giuntale n.ro 289/2019, che, a fine esercizio, ha apportato parziale modifica alla precedente deliberazione del 2017; si precisa che per l'anno oggetto della presente l'organizzazione amministrativa si è basata su 5 dipartimenti in totale oltre agli Uffici di Staff.

I dipartimenti menzionati sono retti da apicali afferenti alla categoria dirigenziale; nei singoli dipartimenti sono presenti funzionari titolari di posizione organizzativa; per l'anno oggetto della presente relazione le funzioni dirigenziali sono state esercitate da due dirigenti a tempo indeterminato e due a tempo determinato ex art. 110 Tuel; si evidenzia inoltre che, ad interim, nelle more dell'espletamento del concorso per la copertura del posto vacante di dirigente tecnico e dell'assunzione del vincitore (intervenuta ad agosto), il settore vacante è stato diretto per metà da dirigente a tempo determinato e metà da dirigente a tempo indeterminato, senza conseguente aumento della unità dirigenziali; a seguito del collocamento in pensione di due dirigenti a tempo indeterminato,



precisamente già posti a direzione dei Dipartimenti II e I, occorsa rispettivamente alla fine dei mesi di settembre ed ottobre, nelle more del completamento delle procedure amministrative tese alla copertura a tempo indeterminato dei relativi posti i citati dipartimenti sono retti ad interim da dirigente a tempo determinato e dalla scrivente.

Quanto alle posizioni organizzative si dà atto, per quanto si riferisca a provvedimento assunto nel 2019, che è stato dato corso all'adeguamento del sistema di valutazione e di istituzione delle posizioni organizzative entro il termine annuale del 20/5/2019, prescritto dal C.C.N.L. del 21/5/2018; tanto, con deliberazioni giuntali nn.ri 128 e 129, rispettivamente del 16 e del 17/5/2019.

A questi vanno aggiunti il Segretario Generale, che è investito anche del ruolo di Garante per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, i rapporti di collaborazione o di lavoro a tempo determinato con professionalità esterne, il supporto, nei limiti delle proprie funzioni, dei Revisori dei Conti, dello stesso Nucleo di valutazione.

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 dalla stessa deliberazione giuntale di approvazione ex art. 48, comma III, Tuel, inviata alle organizzazioni sindacali, da cui non sono giunte osservazioni ostative.

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, dal 1° agosto del 2019, coincide con dirigente di profilo professionale tecnico (ingegnere) con conseguenti interventi in merito. Si dà atto in proposito che, anche all'esito di alcune segnalazioni pervenute nell'anno oggetto della presente relazione, sono stati completati i lavori di sistemazione di locali presso altra sede comunale, avviati nel 2018, e ivi sono stati trasferiti alcuni uffici, a sempre maggiore collocazione in ambienti idonei, nonché la predisposizione delle sotto strutture di supporto informatico e digitale.

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..

In sintesi è possibile affermare che ai dirigenti di dipartimento sono stati in primo luogo assegnati obiettivi comuni diretti al rispetto dei generali obiettivi anti-corruzione, oltre che di finanza pubblica, inoltre, ai singoli dirigenti sono stati assegnati obiettivi specifici inerenti al dipartimento diretto, giusta approvazione di atti già pubblicati all'Albo in line, individuati come di seguito.

Tra i principali obiettivi, di rilievo indiscusso quello demandato a tutti i dirigenti comunali avente ad oggetto l'attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità per il triennio coevo, secondo quanto disposto dall'art. 4, segnatamente comma 1°, predetto Piano.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

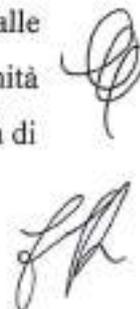
Si dà atto, in primo luogo, che la valutazione delle attività dirigenziali relative all'anno 2019 è avvenuta con il sistema pro tempore vigente, approvato con atto deliberativo giuntale n.ro 128/2019 e, pertanto, con sistema adeguato anche alle prescrizioni del C.C.N.L. del 21/5/2018.

Si è pervenuti all'individuazione dei parametri di rilievo 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;
3. Definizione degli obiettivi strategici al cui raggiungimento concorre ciascuno dei servizi dell'Ente;
4. Identificazione (attraverso l'analisi del Piano Esecutivo di Gestione) ed eventuale integrazione degli obiettivi operativi di ciascuno dei servizi di cui sopra;
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.





Città di Sorrento
PROVINCIA DI NAPOLI

A mente del P.E.G. dell'anno in esame tutti i servizi dell'ente, oltre quelli di specifica strumentalità alla sinergia, sono stati investiti di obiettivi definibili strategici in rapporto alla necessità di soddisfare le esigenze strumentali agli stessi connesse.

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

D.U.P. anno di riferimento:

Bilancio pluriennale 2019-2021

Piano Esecutivo di Gestione, deliberazione giunta di approvazione e relativi obiettivi sopra sintetizzati.

All'esito della conclusione dei lavori del Nucleo di Valutazione, di cui al verbale n.ro 86 del 28/7/2020, prot. 24490, 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 possono essere rappresentati nelle tabelle allegate, rappresentative altresì della performance collettiva.

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

In aggiunta ai dati ed alle informazioni di carattere economico e finanziario fornite nella prima sezione di questo documento, va segnalato come anche nel corso dell'anno in esame l'Amministrazione Comunale abbia proseguito nell'impostazione delle proprie attività in base al principio di contenimento della spesa e di efficientamento energetico.

Il quadro della situazione finanziaria dell'Ente si desume dal conto consuntivo, regolarmente approvato dal Consiglio Comunale con atto deliberativo pubblicato on-line, in ordine al quale non risultano sostanziali contestazioni dal parere reso del Revisore dei Conti; le raccomandazioni ivi rassegnate da quest'ultimo, vedono il Nucleo associarsi in via generale a tutto quanto dallo stesso rilevato, al di là dei più pregnanti argomenti già sopra posti in rilievo.

A tali atti, regolarmente pubblicati, si rimanda per ogni consultazione del caso.

Si evidenzia, 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 deficitarietà.

In adempimento al relativo obbligo di legge, è stata individuata apposita centrale di committenza, con la quale l'Ente è all'oggi convenzionato per l'individuazione di partners privati fornitori di beni e servizi, nonché appaltatori di lavori pubblici.



Città di Sorrento
PROVINCIA DI NAPOLI

4. PARI OPPORTUNITÀ

Con atto deliberativo consiliare n.ro 87 del 2016 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2016-2018, aggiornato per il successivo triennio 2019-2021 con atto deliberativo giuntale n.ro 18 del 2019.

Presso il Comune di Sorrento è stata istituita ed opera attivamente apposita Commissione per le pari Opportunità, composta da referenti di settore individuati in professionalità ed esponenti dei soggetti istituzionali afferenti alla materia esterni all'Ente; nella Commissione il Comune è rappresentato da assessore di genere femminile.

Alle politiche in materia di pari opportunità è dedicato apposito ufficio, posto tra quelli di staff alle dipendenze del Segretario Generale, i cui obiettivi anche nell'anno in esame sono stati costituiti da attività di tutela del genere.

Quanto al personale dipendente, interno ed esterno all'organico, va evidenziato in primis che non è pervenuta alcuna notizia, denuncia, 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 ricopre anche il ruolo di garante per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

I dipendenti afferenti al genere femminile sono impiegati senza preclusioni di sorta nei medesimi ruoli riservati ai dipendenti di sesso maschile, tenendo conto delle categorie contrattuali di appartenenza; risultano appartenenti al genere femminile i titolari del Suap, dell'Ufficio Pari Opportunità, dell'Assistenza sociale, dell'Ente d'Ambito per i servizi sociali; inoltre esponenti del genere femminile sono presenti in tutti gli uffici nevralgici con funzioni indefettibili strumentali alle inerenti prestazioni, quali Avvocatura, Edilizia Privata, Tutela del Paesaggio, Lavori Pubblici, Comando di Polizia Locale e Corpo di Polizia Locale, alla pari di collaboratori esterni, selezionati ambo-sessi.

Il Nucleo di valutazione, come precisato composto da tre membri in totale, ne registra due di genere femminile, tra cui il presidente; il Collegio dei Revisori, composto da tre membri, parimenti registra rispetto del rapporto di genere, essendo composto anche da professionista di sesso femminile.

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, i lavori pubblici, il demanio, la pubblica istruzione, nonché la stessa carica di Vice-Sindaco.

Per il futuro non mancherà la prosecuzione di una sempre maggiore sensibilità verso la tematica, anche con ogni più proficua politica di coinvolgimento delle donne nei



ruoli nevralgici dell'amministrazione, nonché con intensificazione di politiche sociali a supporto delle donne che lavorano e dell'inserimento delle donne nel lavoro.

5.IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1.Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La presente relazione sulla performance è stata elaborata dal Segretario Generale ed in esecuzione del citato art. 100 del Regolamento comunale, approvato con deliberazione giuntale n.ro 127/2019, 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, dalla ultimazione della attività di valutazione del personale, tenendo conto del P.E.G., equivalente al Piano della performance, non senza considerare piani e programmi varati dall'Amministrazione Comunale, tra cui quello di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, triennio coevo, il Codice di comportamento dei dipendenti, approvato con deliberazione giuntale n.ro 10/2014, il Sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione n.ro 128/2019.

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

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

Non sono emerse criticità particolari dalle note del Segretario Comunale e del Sindaco, se non in termini di ricorrenza in alcuni casi di necessità di atti di impulso al rispetto delle scadenze nella effettuazione delle attività ritenute prioritarie dall'Amministrazione.

Il ruolo di coordinamento impresso ex art. 97, comma IV, Tuel si è reso in alcuni casi necessario a garantire un più rigoroso rispetto delle scadenze, non distinto da una concreta disponibilità in termini di configurazione di soluzioni possibili a casi di particolare complessità, come di indicazione della procedura corretta da seguire; parimenti presente il ruolo di impulso e controllo del Sindaco e dell'Amministrazione.

Come sopra già evidenziato va tenuto conto ai fini gestionali, anche e soprattutto in senso correttivo, di tutto quanto emergente dal parere al bilancio consuntivo dell'anno di riferimento del Revisore dei Conti, con particolare riferimento agli equilibri di bilancio ed alla partecipazione societaria.



Città di Sorrento
PROVINCIA DI NAPOLI

Necessaria maggiore attenzione, nell'ambito dei predetti atti di impulso, è stata apportata al rispetto degli specifici obblighi di pubblicazione, che, anche in competenza istituzionale del Segretario Comunale, dipendono inevitabilmente dall'invio dei relativi dai da parte dei competenti uffici, quali, ad esempio, in materia edilizia, dal competente ufficio edilizia privata-antiabusivismo, come Polizia Locale.

Utile strumento di ottimizzazione in materia è stato senz'altro l'atto integrativo il Programma Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, approvato con atto giuntale n.ro 43 del 2019, che ha ribadito le aree di rischio, individuando misure correttive e preventive ancor più dettagliate ed incisive, con sistema non interessato da osservazioni da parte della stessa Anac.

La presente, per conoscenza, viene trasmessa al Sig. Sindaco ed alla Sig.ra Assessore al Personale, nonchè per quanto di competenza, ex art. 100, Regolamento comunale in materia, agli ulteriori membri del Nucleo di valutazione.

Addi, - 5/8/2020

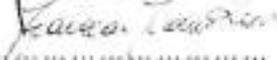
Il Segretario Generale
Dott.ssa Elena Inserra

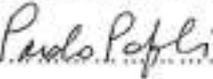
**SCHEDA DI VALUTAZIONE
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE
Anno 2019**

VALUTAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI E MIGLIORAMENTO DEGLI STANDARD DI EFFICIENZA ED EFFICACIA	
Media delle percentuali di realizzazione degli obiettivi da parte dei vari Dipartimenti	49
Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	16
<i>Totale</i>	<i>65</i>
VALUTAZIONE SUI RISULTATI OTTENUTI CON RIFERIMENTO AGLI INDICATORI RELATIVI ALLA GESTIONE DELL'AMMINISTRAZIONE	
Rispetto degli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione	8
Rispetto degli obblighi in materia di pari opportunità	4
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)	5
Rispetto dei tempi medi di pagamento	4
Rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale	5
<i>Totale</i>	<i>26</i>
TOTALE PUNTEGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	91

Il Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Elena Inserra (Presidente) 

Prof.ssa Francesca Manes Rossi (Componente esperto esterno) 

Prof. Paolo Popoli (Componente esperto esterno) 

Sorrento, luglio 2020

COMUNE DI SORRENTO

VALUTAZIONE DIRIGENTI ANNO 2019

Il Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Elena Inserra (Presidente)

Prof.ssa Francesca Manes Rossi (Componente esperto esterno)

Prof. Paolo Popoli (Componente esperto esterno)

Sorrento, luglio 2020

Dirigente: Dott. Alfonso DONADIO
DIPARTIMENTO III - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/01/2019 - 31/07/2019

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	GRADO DI PARTECIPAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivo 1	10%	5	100%	5	0,50
Obiettivo 2	30%	5	100%	5	1,50
Obiettivo 3	15%	4	0%	0	0,00
Obiettivo 4	20%	5	0%	0	0,00
Obiettivo 5	15%	5	60%	3	0,45
Obiettivo 6	10%	5	100%	5	0,50
TOTALE PUNTEGGIO PRESTAZIONI	100%				2,95

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	PUNTEGGIO
Capacità di proporre soluzioni innovative	22
Capacità di gestione delle risorse umane	23
Capacità di relazione e integrazione funzionale	15
Soddisfazione del cliente (interno e/o esterno)	12
Capacità di valutazione differenziata	10
<i>totale</i>	82

VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PESO	PUNTEGGIO (su 100)	PUNTEGGIO PONDERATO
PRESTAZIONI	55%	59,00	32,45
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	35%	82,00	28,70
<i>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</i>		91	
<i>PERCENTUALE DI CONTRIBUZIONE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</i>			6,79%
CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	10%		6,18
<i>totale</i>	100%		67,33

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and initials 'Lof' and 'Ri' on the right.

Dirigente: Dott. Alfonso DONADIO
 DIPARTIMENTO IV - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/07/2019 - 31/12/2019

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	GRADO DI PARTECIPAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivo 1	16,66%	5	100%	5	0,83
Obiettivo 2	16,66%	5	100%	5	0,83
Obiettivo 3	16,66%	5	100%	5	0,83
Obiettivo 4	16,66%	5	100%	5	0,83
Obiettivo 5	16,66%	5	100%	5	0,83
Obiettivo 6	16,66%	5	100%	5	0,83
TOTALE PUNTEGGIO PRESTAZIONI	100%				5,00

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO				PUNTEGGIO
Capacità di proporre soluzioni innovative				22
Capacità di gestione delle risorse umane				23
Capacità di relazione e integrazione funzionale				15
Soddisfazione del cliente (interno e/o esterno)				12
Capacità di valutazione differenziata				10
<i>Totale</i>				82

VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PESO	PUNTEGGIO (su 100)		PUNTEGGIO PONDERATO
PRESTAZIONI	55%	100,00		55,00
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	35%	82,00		28,70
<i>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</i>		92		
<i>PERCENTUALE DI CONTRIBUZIONE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</i>				9,30%
CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	10%			3,46
<i>Totale</i>	100%			92,16

Dirigente: Dott. Antonino GIAMMARINO
DIPARTIMENTO I - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/01/2019 - 30/09/2019

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	GRADO DI PARTECIPAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivo 1	15%	5	100%	5	0,75
Obiettivo 2	15%	5	100%	5	0,75
Obiettivo 3	15%	5	100%	5	0,75
Obiettivo 4	20%	5	100%	5	1,00
Obiettivo 5	15%	5	100%	5	0,75
Obiettivo 6	20%	5	100%	5	1,00
TOTALE PUNTEGGIO PRESTAZIONI	100%				5,00

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	PUNTEGGIO
Capacità di proporre soluzioni innovative	24
Capacità di gestione delle risorse umane	27
Capacità di relazione e integrazione funzionale	17
Soddisfazione del cliente (interno e/o esterno)	13
Capacità di valutazione differenziale	10
TOTALE	91

VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PESO	PUNTEGGIO (su 100)	PUNTEGGIO PONDERATO
PRESTAZIONI	55%	105,00	55,00
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	35%	91,00	31,85
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		91	
PERCENTUALE DI CONTRIBUZIONE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			9,65%
CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	10%		1,78
TOTALE	100%		58,53

Dirigente: Dott. Antonino GIAMMARINO
DIPARTIMENTO IV - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/01/2019 - 30/06/2019

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	GRADO DI PARTECIPAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivo 1	100%	5	100%	5	5,00
TOTALE PUNTEGGIO PRESTAZIONI	100%				5,00
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					PUNTEGGIO
Capacità di proporre soluzioni innovative					24
Capacità di gestione delle risorse umane					27
Capacità di relazione e integrazione funzionale					17
Soddisfazione del cliente (interno e/o esterno)					13
Capacità di valutazione differenziata					10
<i>totale</i>					91
VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PESO	PUNTEGGIO (su 100)			PUNTEGGIO PONDERATO
PRESTAZIONI	55%	100,00			55,00
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	35%	91,00			31,85
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		91			
PERCENTUALE DI CONTRIBUZIONE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					9,65%
CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	10%				8,78
<i>totale</i>	100%				95,63

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Dirigente: Dott. Antonio MARCIA
 DIPARTIMENTO II - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/01/2019 - 31/08/2019

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	GRADO DI PARTECIPAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivo 1	35%	5	100%	5	1,75
Obiettivo 2	15%	5	100%	5	0,75
Obiettivo 3	15%	5	100%	5	0,75
Obiettivo 4	35%	5	100%	5	1,75
TOTALE PUNTEGGIO PRESTAZIONI	100%				5,00
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					PUNTEGGIO
Capacità di proporre soluzioni innovative					24
Capacità di gestione delle risorse umane					27
Capacità di redazione e implementazione finanziaria					17
Soddisfazione del cliente (interno o/o esterno)					13
Capacità di valutazione differenziale					10
<i>totale</i>					91
VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PESO	PUNTEGGIO (su 100)			PUNTEGGIO PONDERATO
PRESTAZIONI	55%	100,00			55,00
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	25%	91,00			22,75
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		91			
PERCENTUALE DI CONTRIBUZIONE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					8,63%
CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	10%				8,78
<i>totale</i>	100%				66,53

Dirigente: Dott. Elia PUGLIA
 DIPARTIMENTO III - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/08/2019 - 31/12/2019

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	GRADO DI PARTECIPAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivo 1	8%	5	100%	5	0,40
Obiettivo 2	30%	5	100%	5	1,50
Obiettivo 3	5%	4	100%	4	0,20
Obiettivo 4	7%	5	100%	5	0,35
Obiettivo 5	15%	5	100%	5	0,75
Obiettivo 6	10%	5	100%	5	0,50
Obiettivo 7	10%	5	100%	5	0,50
Obiettivo 8	15%	5	100%	5	0,75
TOTALE PUNTEGGIO PRESTAZIONI	100%				4,95

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	PUNTEGGIO
Capacità di proporre soluzioni innovative	20
Capacità di gestione delle risorse umane	24
Capacità di relazione e integrazione funzionale	15
Soddisfazione del cliente (interno o/o esterno)	12
Capacità di valutazione differenziata	10
<i>totale</i>	81

VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PESO	PUNTEGGIO (su 100)	PUNTEGGIO PONDERATO
PRESTAZIONI	55%	91,00	54,45
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	35%	81,00	28,35
<i>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</i>		<i>91</i>	
<i>PERCENTUALE DI CONTRIBUZIONE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</i>			<i>9,20%</i>
CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	10%		8,31
<i>totale</i>	100%		91,17


 P.L.
 7

Dirigente: Dott. Donato SARNO
DIPARTIMENTO II - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/09/2019 - 31/12/2019

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	GRADO DI PARTECIPAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivo 1	35%	5	0%	0	0,00
Obiettivo 2	15%	5	100%	5	0,75
Obiettivo 3	15%	5	0%	0	0,00
Obiettivo 4	35%	5	0%	0	0,00
TOTALE PUNTEGGIO PRESTAZIONI	100%				0,75

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	PUNTEGGIO
Capacità di proporre soluzioni innovative	19
Capacità di gestione delle risorse umane	27
Capacità di relazione e integrazione funzionale	13
Soddisfazione del cliente (interno e/o esterno)	9
Capacità di valutazione differenziata	10
<i>totale</i>	78

VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PESO	PUNTEGGIO (su 100)	PUNTEGGIO PONDERATO
PRESTAZIONI	55%	15,00	8,25
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	35%	75,00	25,55
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		90	
PERCENTUALE DI CONTRIBUZIONE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			2,70%
CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	10%		3,42
<i>totale</i>	100%		37,22

LSR

PLI

Dirigente: Dott. Donato SARNO
DIPARTIMENTO IV - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/01/2019 - 30/06/2019

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	GRADO DI PARTECIPAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivo 1	30%	5	100%	5	1,50
Obiettivo 2	40%	5	100%	5	2,00
Obiettivo 3	30%	5	100%	5	1,50
TOTALE PUNTEGGIO PRESTAZIONI	100%				5,00
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO					PUNTEGGIO
Capacità di proporre soluzioni innovative					19
Capacità di gestione delle risorse umane					22
Capacità di relazione e integrazione funzionale					13
Soddisfazione del cliente (interno o/ o esterno)					9
Capacità di valutazione differenziata					10
<i>totale</i>					73
VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PESO	PUNTEGGIO (su 100)			PUNTEGGIO PONDERATO
PRESTAZIONI	55%	100,00			55,00
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	35%	73,00			25,55
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		91			
PERCENTUALE DI CONTRIBUZIONE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					8,95%
CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	10%				3,14
<i>totale</i>					88,69



 9

Dirigente: Dott. Donato SARNO
DIPARTIMENTO V - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/01/2019 - 31/12/2019

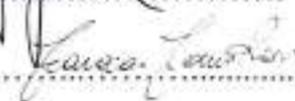
VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO PONDERATO
Area TRIBUTI			
Obiettivo 1	100%	5	5,00
<i>totale area TRIBUTI</i>	100%		5,00
Area ELETTORALE			
Obiettivo 1	100%	5	5,00
<i>totale area ELETTORALE</i>	100%		5,00
Area PERSONALE			
Obiettivo 1	50%	5	2,50
Obiettivo 2	50%	5	2,50
<i>totale area PERSONALE</i>	100%		5,00
Area ANAGRAFE			
Obiettivo 1	50%	5	2,50
Obiettivo 2	50%	5	2,50
<i>totale area ANAGRAFE</i>	100%		5,00
Area AGRICOLTURA			
Obiettivo 1	100%	5	5,00
<i>totale area AGRICOLTURA</i>	100%		5,00
Area PARTECIPATE			
Obiettivo 1	100%	5	5,00
<i>totale area PARTECIPATE</i>	100%		5,00
Area PATRIMONIO			
Obiettivo 1	50%	5	2,50
Obiettivo 2	50%	5	2,50
<i>totale area PATRIMONIO</i>	100%		5,00
Area SERVIZIO TRASPORTO SCOLASTICO			
Obiettivo 1	100%	5	5,00
<i>totale SERVIZIO TRASPORTO SCOLASTICO</i>	100%		5,00
TOTALE PUNTEGGIO PRESTAZIONI			
Area TRIBUTI	20%	5,00	1,00
Area ELETTORALE	10%	5,00	0,50
Area PERSONALE	20%	5,00	1,00
Area ANAGRAFE	10%	5,00	0,50
Area AGRICOLTURA	10%	5,00	0,50
Area PARTECIPATE	10%	5,00	0,50
Area PATRIMONIO	10%	5,00	0,50
Area SERVIZIO TRASPORTO SCOLASTICO	10%	5,00	0,50
TOTALE PUNTEGGIO PRESTAZIONI	100%		5,90

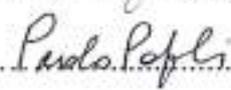
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO		PUNTEGGIO
Capacità di proporre soluzioni innovative		19
Capacità di gestione delle risorse umane		22
Capacità di relazione e integrazione funzionale		13
Soddisfazione del cliente (interno e/o esterno)		9
Capacità di valutazione differenziata		10
TOT. PUNTEGGIO COMP. ORGANIZZ.		73

VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PESO	PUNTEGGIO (su 100)	PUNTEGGIO PONDERATO
PRESTAZIONI	55%	100,00	55,00
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	35%	73,00	25,55
<i>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</i>		91	
<i>PERCENTUALE DI CONTRIBUZIONE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</i>			8,95%
CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	10%		8,14
<i>totale</i>	100%		88,69

Il Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Elena Inserra (Presidente)..... 

Prof.ssa Francesca Manes Rossi (Componente) 

Prof. Paolo Popoli (Componente) 



VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE N.RO 87 DEL 5.8.2020

Il giorno 5 agosto 2020, dalle ore 10,00 con prosieguo, presso il Comune di Sorrento, Residenza Municipale di Rampa Marina Piccola,1, si riunisce il Nucleo di Valutazione, nelle persone di:

Dott.ssa Elena Inserra, Segretario Generale del Comune, Presidente;

Prof. Francesca Manes Rossi, Componente;

è chiamato a redigere il verbale della seduta l'Avv. Donatangelo Cancelmo.

Nell'odierna seduta il Nucleo di valutazione, legittimato da regolamento in materia a procedere validamente in forma binaria, opera la disamina della relazione sulla performance del 2020, inerente all'attività dell'esercizio 2019, redatta dal Presidente nella qualità di Segretario Generale in data 4/8/2020 e allegata al presente verbale.

Letta la predetta relazione, il Nucleo ne dispone la validazione; a tal fine l'allegato documento viene siglato dalla Prof. Francesca Manes Rossi.

Alle ore 11,00 la seduta si conclude.

Dott.ssa Elena Inserra

Prof. Francesca Manes Rossi

Avv. Donatangelo Cancelmo

Il giorno 6 agosto 2020, dalle ore 10,00 con prosieguo presso il Comune di Sorrento, Residenza Municipale di Rampa Marina Piccola,1,, si riunisce il Nucleo di Valutazione, nelle persone di:

Dott.ssa Elena Inserra, Segretario Generale del Comune, Presidente;

Prof. Paolo Popoli, Componente;

è chiamato a redigere verbale l'Avv. Donatangelo Cancelmo.

Il Prof. Paolo Popoli, letto l'antescritto verbale e operata la disamina della relazione sulla performance del 2020, inerente all'attività dell'esercizio 2019, redatta dal Presidente nella qualità di Segretario Generale in data 4/8/2020 e allegata al presente verbale, già validata nella seduta del 5.8.2020, ne conferma la convalida per quanto di competenza; a tal fine l'allegato documento viene siglato dal Prof. Paolo Popoli.

Dott.ssa Elena Inserra

Prof. Paolo Popoli

Avv. Donatangelo Cancelmo