

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 2021
RIFERIMENTO ATTIVITA' GESTIONALE ANNO 2020**

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La presente Relazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri soggetti interessati, i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2020; 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 si è insediata quale Segretario Generale del Comune di Sorrento solo in data 1°3.2021 e, pertanto, ai fini della formulazione della presente relazione, afferente ad anno gestionale in cui non era presente presso il Comune, 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 2020;
- delle risultanze di provvedimenti emessi nel 2021 a ricognizione di dati e stati del precedente 2020, della cooperazione del Titolare di P.O. competente.

Il comma 1° dell'art. 88 del Regolamento comunale in materia di Uffici e Servizi, nel testo vigente nel 2020, come in quello esitante dalla modifica, per ampliamento di competenze occorsa nel 2021, ad oggi in vigore, 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



CITTA' DI SORRENTO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

performance organizzativa; di conseguenza, è redatta la presente relazione, al fine di consentire al Nucleo la valutazione di propria competenza.

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 giunta n.ro 128 del 16/5/2019.

La relazione viene redatta perciò in data successiva al completamento dell'attività valutativa del Nucleo della performance individuale dei singoli dirigenti e, nel caso di specie, solo successivamente al 26/7/2021, data in cui si è conclusa la specifica attività valutativa predetta e di cui si allegano gli atti conclusivi; dal verbale della seduta del 26/7/2021 la valutazione risulta essersi conclusa in ritardo rispetto al termine del 30/6/2021, 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.

Il Nucleo di valutazione del comune di Sorrento nel 2020 presentava composizione articolata in tre membri, di cui due esterni all'Ente e uno interno, costituito dal Segretario Generale dell'Ente; la valutazione della performance individuale dei dirigenti inerente al citato anno, però, è stata espletata da parte dei due membri esterni all'Ente, vista la riforma della relativa composizione varata con atto giunta n.ro 33 del 5/3/2021; in base a tale riforma il presidente non coincide più con il Segretario Generale e di tutti e tre i membri vanno scelti tra esperti esterni.

Allo stato il Nucleo di Sorrento vede in carica solo due membri, costituiti da docenti universitari/professionisti esperti nelle materia di afferenza alle attività gestionali degli enti pubblici, mentre l'individuazione del terzo va affidata a procedura di evidenza pubblica, che comporterà il completamento della composizione trinatoria dell'organo; una volta completata la composizione il Sig. Sindaco individuerà tra i tre membri al fine designati il presidente.

Handwritten signature and initials in black ink, consisting of a large stylized 'O' followed by 'R' and a fraction 'p/o'.

CITTA' DI SORRENTO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

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 in condizioni ordinarie un buon livello occupazionale.

Tale condizione si è confermata fino al 2019, a differenza del 2020, come dell'anno in corso, in cui l'attività turistica ha particolarmente risentito dell'emergenza sanitaria da Covid-19 a causa della legislazione in materia intervenuta a limitazione di spostamenti territoriali, nazionali ed esteri, nonché di esercizio delle attività ricettive. A tale situazione per l'anno 2020 si è accompagnata la vertiginosa caduta delle attività turistiche, che hanno avuto esercizio limitato al breve periodo di centro estate, in cui è stata sospesa la vigenza delle disposizioni legali straordinarie limitative, e, con essa, la drastica

CITTA' DI SORRENTO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

riduzione delle entrate della tassa di soggiorno, oggetto sì di ristoro da parte dello Stato, ma nell'ambito della tempistica connessa alle relative procedure.

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 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, 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.

Si sono registrati, 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, risulta già aggiunta, alle aree di rischio obbligatorie e generali così come ridefinite ex determinazione A.N.A.C. n. 12/2015, un'altra area di rischio 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". 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.

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.



CITTA' DI SORRENTO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Risultano procedimenti di accertamento interno, con espletamento del relativo iter amministrativo, a seguito di segnalazione di soggetti esterni.

Non sempre, alla luce delle segnalazioni operate da soggetti esterni portatori di interessi collettivi, risulta essersi provveduto tempestivamente da parte degli ambiti gestionali interessati dalle segnalazioni medesime, in particolare in termini di accesso agli atti, civico e generalizzato.

Per il corrente 2021 il PEG approvato dall'Amministrazione in carica contempla 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.

Non di meno si evidenzia che nel verbale di valutazione conclusivo della performance dei dirigenti comunali, allegato alla presente, il Nucleo ha segnalato la mancata attivazione di indagini di gradimento dell'azione amministrativa espletata nei confronti degli utenti, nonostante la medesima sia istituzionalmente prevista e fosse stata loro espressamente demandata.

La pratica dell'attivazione di indagini di gradimento, in conseguenza della richiamata attenzione in merito, risulta in più casi già avviata nel corrente anno.

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 del Consiglio Comunale n.ro 37 del 08/6/2021, recante approvazione del rendiconto dell'esercizio finanziario 2020, 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 2020 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, il quale non ha subito modifiche sostanziali. Per quanto attiene al personale in servizio, tenendo conto delle assunzioni operate all'esito delle procedure di pubblico concorso espletate e concluse nel 2020 si è garantito il turn over dei dipendenti collocati in pensione.

L'organizzazione amministrativa si è basata su 5 dipartimenti oltre agli Uffici di Staff.

CITTA' DI SORRENTO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Diversa organizzazione è stata impressa al Comune solo in data 5/3/2021, con atto giuntale n.ro 32 varato dall'Amministrazione oggi in carica.

I dipartimenti menzionati sono stati retti da apicali afferenti alla categoria dirigenziale; nei singoli dipartimenti sono stati presenti funzionari titolari di posizione organizzativa; per l'anno oggetto della presente relazione le funzioni dirigenziali sono state esercitate:

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 bandito e in via d'espletamento;

per il secondo dipartimento: ad interim dal Dirigente a tempo determinato ex art. 110 Tuel del quinto dipartimento, pertanto già titolare di altro incarico fino alla copertura del posto per concorso pubblico, occorsa nella seconda metà del 2020 e all'esito della quale il dipartimento è stato ed è diretto da dirigente a tempo indeterminato, Dott.ssa Rosa Russo;

per il terzo dipartimento: da Dirigente a tempo indeterminato assunto a seguito di concorso pubblico, Ing. Elia Puglia;

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.

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.

Il Segretario Generale, per l'anno di riferimento, risulta investito anche del ruolo di Garante per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Si registrano, 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.

Hanno garantito supporto, nell'ambito delle proprie funzioni, il Collegio dei Revisori dei Conti e lo 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 approvata con deliberazione giuntale n.ro 128/2019, inviata a tempo debito alle organizzazioni sindacali, dalle quali non risultano essere giunte osservazioni ostative.

CITTA' DI SORRENTO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

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.

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 atto giuntale del 2/10/2020, n.ro 128.

Il coevo bilancio di previsione risulta essere stato approvato con deliberazione consiliare n.ro 43 del 31/8/2020.

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.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Si dà atto, in primo luogo, che la valutazione delle attività dirigenziali relative all'anno 2020 è avvenuta con il sistema 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



CITTA' DI SORRENTO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

- 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'uopo è costituito dai seguenti atti:

Bilancio previsionale, approvato con atto consiliare del 31/8/2020, n.ro 43;

Nota di aggiornamento D.U.P., approvata con atto consiliare del 31/8/2020, n.ro 43;

Piano Esecutivo di Gestione, approvato il 2/10/2020 con deliberazione giunta n.ro 128.

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 del 26/7/2021, ai cui rilievi formulati dal Nucleo si rinvia.

3.RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

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 deficitarietà.

4.PARIOPPORTUNITÀ

Anche per il triennio 2020-2022 è stato approvato Piano triennale delle azioni positive, costituente allegato al bilancio 2020-2022 approvato con atto consiliare n.ro 43/2020.

Presso il Comune di Sorrento, anche per il 2020, ha continuato ad operare apposita Commissione per le pari Opportunità, composta da referenti di settore esterni all'Ente; nella Commissione il Comune è stato rappresentato da assessore di genere femminile.

CITTA' DI SORRENTO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Con il rinnovo degli organi elettivi comunali, scaduto il mandato della Commissione operante fino ad ottobre 2020, è stata avviata evidenza pubblica tesa al rinnovo della medesima, oggi in corso di definizione.

Alle politiche in materia di pari opportunità è dedicato apposito ufficio, al 2020 posto tra quelli di staff alle dipendenze del Segretario Generale, i cui obiettivi sono stati quelli di espletare attività di tutela del genere.

Dal 2021, in virtù dell'atto giuntale n.ro 32 del 5.3.2021, si dà atto che l'Ufficio è incardinato nel V Dipartimento.

Quanto al personale dipendente, interno ed esterno all'organico, va evidenziato in primis che non risulta 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 sono impiegati, senza preclusioni di sorta, nei medesimi ruoli riservati ai dipendenti di sesso maschile, anche in categoria contrattuale dirigenziale e in titolarità di posizione organizzativa.

Il Nucleo di valutazione, come precisato, composto da tre membri in totale, nel 2020, ha registrato due componenti 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. Pari tutela di genere è stata attuata con il rinnovo degli organi elettivi e della Giunta Comunale, in cui sono in generale presenti nelle stesse dimensioni esponenti femminili.

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.

CITTA' DI SORRENTO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

La stessa deriva, a consuntivo, dall'ultimazione dell'attività di valutazione del personale, tendendo 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 2020.

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, 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.

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 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.

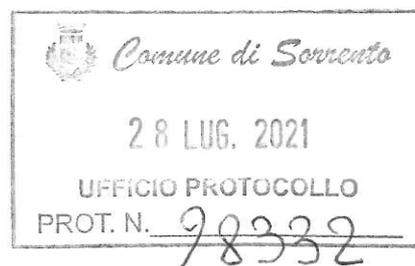
La presente, per conoscenza, viene trasmessa al Sig. Sindaco ed all'Assessore al Personale, nonché per quanto di competenza, ex art. 100, Regolamento comunale in materia, al Nucleo di valutazione.

Il Segretario Generale
Dott.ssa CANDIDA MORGERA





Città di Sorrento Nucleo di Valutazione



VERBALE 12 del 26.7.2021

Il giorno 26.7.2021, presso il Comune di Sorrento, dalle ore 9,30 con prosiegua, procedono quali componenti del Nucleo di Valutazione comunale nominato con Decreto Sindacale n.ro 25/2020:

Componente esterno: Prof. Francesca Manes Rossi

Componente esterno: Dott. Catello Staiano.

è chiamato a riassumere nel presente verbale le attività espletate l'Avv. Donatangelo Cancelmo.

Ordine del giorno è costituito da: "prosiegua valutazione attività dirigenziale anno 2020".

Si richiamano, in primo luogo, i contenuti del precedente verbale inerente all'oggetto del 30/6/21, n.ro 10, registrato al numero di protocollo 24758 del 2/7/2021, dandosi atto che nel medesimo sono state completate le sole valutazioni di raggiungimento obiettivi gestionali 2020 in relazione ai Dirigenti dei Dipartimenti II (Dott.ssa Rosa Russo), IV (Ing. Alfonso Donadio), V (Dott. Donato Sarno), mentre la valutazione inerente al solo III Dipartimento (Ing. Elia Puglia) risulta condotta ad eccezione dell'obiettivo n.ro 7, per cui il Nucleo si è riservato approfondimenti, e quella degli Uffici di Staff e I Dipartimento (Dott.ssa Elena Inserra) è stata sospesa in attesa di integrazione alla relazione prodotta, intervenuta successivamente al 30/6/2021. Il Nucleo prende atto, infatti, dell'integrazione pervenuta da parte della Dott.ssa Elena Inserra con pec del 9/7/2021, prot. 26120 del 13/7/2021, nonché di quella pervenuta in data odierna e registrata al protocollo comunale al n.ro 27992, inerente appunto agli Uffici di Staff e di cui si terrà conto in uno alla documentazione già pervenuta ai fini dell'autovalutazione in parte qua.

Pertanto, procede al completamento delle valutazioni degli obiettivi per quanta parte dei Dirigenti non sia stata completata nella seduta del 30/6/2021.

Il Nucleo di valutazione prosegue in base alle schede trasmesse dai singoli dirigenti a sintesi dell'attività gestionale svolta nel corso del 2020 in esecuzione degli obiettivi assegnati con il Peg coevo, approvato con atto giunta n.ro 128/2020, procedendo secondo i criteri del Sistema comunale di valutazione, approvato con atto giunta n.ro 128/2019.

Si prosegue dunque con la disamina della scheda prodotta dal Dirigente del III Dipartimento, Ing. Elia Puglia, con nota prot. 19458/2021, inerente specificamente all'obiettivo n.ro 7, che il Nucleo si è riservato al precedente verbale n.ro 10 del 30/6/2021 di approfondire richiedendo afferenti atti di ufficio, tesi a verificare l'effettiva sussistenza di cause impedienti l'indizione della gara, anche alla luce di eventuali atti di indirizzo dell'Amministrazione.

All'esito dell'approfondimento condotto, in particolare coincidente con la nota a firma del Sig. Sindaco e dei componenti la Giunta Comunale n.ro 20410 del 31/5/2021, prot. registrato in data 1°6.2021, si prende atto della circostanza che ancora alla data della nota la procedura di gara in esame non era stata espletata e che pertanto, pur condotte attività propedeutiche all'indizione nel 2020, entro la fine del citato anno gestionale la stessa non è stata avviata.

Il Nucleo provvede ad apporre il punteggio dallo stesso attribuito anche alla scheda n.ro 7, di cui è stata sciolta la riserva, e la sigla personale dei componenti nei competenti campi all'uopo riservati.

Si passa alla disamina della relazione prodotta dal Segretario Generale p.t., Dott.ssa Elena Inserra, Dirigente Uffici di Staff e ad interim del I Dipartimento, con nota prot. 11746/2021, come oggetto

Piazza Sant'Antonino 1
80067 - Sorrento (NA)
Centralino: +39.081.5335111



Città di Sorrento Nucleo di Valutazione

in merito il Nucleo di valutazione non solo stigmatizza ancora una volta la circostanza che la trasmissione delle schede in questione abbia avuto luogo solo all'esito di espressi e perentori solleciti (non diversamente, tra l'altro, dalla stessa trasmissione delle schede di autovalutazione), ma anche che in uno alle medesime non siano pervenute da alcuno dei Dipartimenti quelle afferenti alle posizioni organizzative, i cui titolari sono compresi tra le unità di personale da valutare, con dispiego di concreta influenza in termini di attribuzione del punteggio di parametro;

quanto enunciato influirà in rapporto alle voci afferenti al comportamento organizzativo in generale e alla specifica voce della valutazione del personale.

Parimenti va rilevata la mancanza dell'espletamento di indagini di gradimento (customers satisfaction), le quali, già di per sé obbligatorie anche quale parametro di valutazione secondo il citato sistema approvato con atto deliberativo del 2019, n.ro 128, sono state oggetto di apposito atto di impulso del Nucleo di valutazione, di cui al verbale n.ro 83 del 08/7/2020, prot. 21568, trasmesso ai Dirigenti in pari data dall'Ufficio di Segreteria Generale.

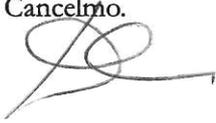
Si procede, pertanto, all'avvio della disamina degli elementi sopra enunciati in relazione a ciascun singolo dirigente, riservandosi il completamento alla prossima seduta.

Alle ore 14,15 si conclude la seduta.


Prof. Francesca Manes Rossi

Dott. Catello Staiano.

Avv. Donatangelo Cancelmo.



Dirigente: Dott.ssa Elena Inserra
DIPARTIMENTO I - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/01/2020 - 31/12/2020

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	GRADO DI PARTECIPAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivo 1	15%	5	100%	5	0,75
Obiettivo 2	10%	5	100%	5	0,50
Obiettivo 3	5%	5	100%	5	0,25
Obiettivo 4	15%	5	100%	5	0,75
Obiettivo 5	5%	5	100%	5	0,25
Obiettivo 6	10%	5	100%	5	0,50
Obiettivo 7	15%	5	100%	5	0,75
Obiettivo 8	10%	5	100%	5	0,50
Obiettivo 9	15%	5	100%	5	0,75
TOTALE PUNTEGGIO PRESTAZIONI	100%				5,00

Dirigente: Dott.ssa Elena Inserra
STAFF - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/01/2020 - 31/12/2020

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Area SEGRETERIA				
Obiettivo 1	50%	5	5	2,50
Obiettivo 1	50%	5	5	2,50
Totale area Segreteria	100%			5,00
Area CED				
Obiettivo 1	50%	5	5	2,50
Obiettivo 2	50%	5	5	2,50
Totale area Ced	100%			5,00
Area AVVOCATURA				
Obiettivo 1	50%	5	5	2,50
Obiettivo 2	50%	5	5	2,50
Totale area Avvocatura	100%			5,00
Area Relazioni internazionali				
Obiettivo 1	50%	5	5	2,50
Obiettivo 2	50%	5	5	2,50
Totale area Relazioni internazionali	100%			5,00
Area Pari opportunità				
Obiettivo 1	50%	5	5	2,50
Obiettivo 2	50%	5	3	1,50
Totale area Pari opportunità	100%			4,00
Area Trasparenza				
Obiettivo 1	100%	5	5	5,00
Totale area Trasparenza	100%			5,00

Dirigente: Dott.ssa Rosa Russo
DIPARTIMENTO II - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/01/2020 - 31/12/2020

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	GRADO DI PARTECIPAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivo 1	15%	4	80%	4	0,60
Obiettivo 2	25%	5	100%	5	1,25
Obiettivo 3	25%	5	100%	5	1,25
Obiettivo 4	35%	5	100%	5	1,75
TOTALE PUNTEGGIO PRESTAZIONI	100%				4,85

Dirigente: Dott. Elia Puglia
DIPARTIMENTO III - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/01/2020 - 31/12/2020

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	GRADO DI PARTECIPAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivo 1	25%	5	100%	5	1,25
Obiettivo 2	20%	5	100%	5	1,00
Obiettivo 3	15%	5	100%	5	0,75
Obiettivo 4	15%	5	100%	5	0,75
Obiettivo 5	5%	5	100%	5	0,25
Obiettivo 6	10%	5	100%	5	0,50
Obiettivo 7	10%	4	60%	3	0,30
TOTALE PUNTEGGIO PRESTAZIONI	100%				4,80

Dirigente: Dott. Alfonso Donadio
DIPARTIMENTO IV - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/01/2020 - 31/12/2020

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%	0	0%	0	0,00
Obiettivo 4	20%	2	50%	5	1,00
Obiettivo 5	20%	4	80%	5	1,00
Obiettivo 6	15%	3	60%	5	0,75
TOTALE PUNTEGGIO PRESTAZIONI	100%				4,25

Dirigente: Dott. Donato Sarno
DIPARTIMENTO V - PERIODO DI RIFERIMENTO: 01/01/2020 - 31/12/2020

VALUTAZIONE PRESTAZIONI	PESO	PUNTEGGIO	GRADO DI PARTECIPAZIONE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PUNTEGGIO PONDERATO
Obiettivo 1	10%	5	100%	5	0,50
Obiettivo 2	10%	5	100%	5	0,50
Obiettivo 3	10%	5	100%	5	0,50
Obiettivo 4	30%	5	100%	5	1,50
Obiettivo 5	10%	5	100%	5	0,50
Obiettivo 6	10%	5	100%	5	0,50
Obiettivo 7	10%	5	100%	5	0,50
Obiettivo 8	10%	5	100%	5	0,50
TOTALE PUNTEGGIO PRESTAZIONI	100%				5,00