



**COMUNE  
DI  
POSITANO**

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023**

A cura di

**RESPONSABILE AREA ATTIVITA' PRODUTTIVE E SOCIALI: Dott. Vincenzo Buonocore**

**RESPONSABILE AREA ECONOMICO-FINANZIARIA: Dott. Gianpiero Cicalese**

**RESPONSABILE AREA TECNICO-MANUTENTIVA E LL.PP.: Ing. Raffaele Fata**

**RESPONSABILE AREA TECNICA – EDILIZIA PRIVATA e VIGILANZA (al 31.12.2023): Dott. Sergio Ponticorvo**

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023 – DEFINITIVA

### Risultati dell'attività di misurazione e valutazione riferiti all'anno 2023

#### Contesto di riferimento

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto Brunetta costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed agli stakeholders interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Comune di Positano ha adottato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione della G.C. n.97 del 29/06/2023, comprendente la **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

#### Sottosezione di programmazione

##### Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione 2023-2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 30/05/2023

Bilancio di previsione finanziario triennio 2023-2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 30/05/2023

#### Sottosezione di programmazione

##### Performance;

il Piano della Performance e degli obiettivi 2023, documento nel quale, unitamente al Documento Unico di Programmazione triennale, al Piano Esecutivo di gestione e al Programma di mandato, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'Amministrazione comunale.

Già dall'anno 2013, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'articolo 169 3-bis) del d.lgs. n. 267/2000, come modificato dal D.L. 174/12 convertito nella L. 213/12, ha previsto che il Piano della Performance, in precedenza previsto quale documento autonomo dall'art. 10 del d.lgs. 150/09, sia incluso all'interno del Piano esecutivo di gestione.

La presente relazione fa riferimento al ciclo della performance delineato dal Piano della Performance e degli obiettivi, così come riportati nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione della G.C. n.97 del 29/06/2023;

Il Piano della Performance 2023 riporta le azioni del ciclo della performance, è di carattere ricognitorio e prevede tutte le fasi di programmazione-gestione-rendicontazione attuate per lo svolgimento dell'attività istituzionale, al fine di addivenire alla valutazione della performance di Ente e individuale.

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 prevede infatti che le Amministrazioni Pubbliche, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppino il Ciclo di gestione della performance.

Per il Comune di Positano il Ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- 1) definizione preventiva e assegnazione degli obiettivi;
- 2) collegamento tra obiettivi e risorse a disposizione (umane, finanziarie, strumentali);
- 3) monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi in corso d'anno e adozione di interventi correttivi volti alla piena realizzazione degli obiettivi;
- 4) misurazione dei risultati e delle prestazioni (performance) conseguite;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti secondo logiche di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati conseguiti.

Alla base del Ciclo di gestione della performance si trovano gli atti di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione delle attività dell'Ente, che costituiscono un sistema complesso suddivisibile nei seguenti ambiti:

**POLITICO – STRATEGICO**, a valenza quinquennale, composto dal Programma di mandato (PDM) e dal DUP (documento unico di programmazione);

**ECONOMICO – FINANZIARIO**, a valenza triennale, composto dal DUP (documento unico di programmazione), dal Bilancio di previsione finanziario 2023-2025 e dagli altri documenti allegati al bilancio (in particolare il Programma triennale delle opere pubbliche, l'elenco annuale, il Piano triennale degli investimenti e la Nota integrativa al bilancio);

**OPERATIVO – GESTIONALE**, a valenza triennale, composto dal Piano esecutivo di gestione (PEG) e dal Piano dettagliato degli obiettivi (PDO);

**RICOGNITORIO – COMUNICATIVO**, a valenza annuale ed in parte pluriennale, composto dal Rendiconto di bilancio, dalla Relazione al consuntivo.

Tali atti costituiscono nel loro insieme il Piano della Performance dell'ente.

### L'Amministrazione

#### Risorse umane dell'Ente

I dipendenti degli enti locali sono inquadrati, a parte i dirigenti, in quattro categorie: A,B,C,D. Come emerge dai dati forniti dal Ministero dell'Interno, la situazione attuale del personale degli enti locali, su scala nazionale, mostra un progressivo calo generale nei contingenti e un numero di inquadramenti più rilevante nella categoria C; i dipendenti sono soprattutto in possesso del titolo di studio del diploma di scuola media superiore o di scuola media.

La maggior parte dei dipendenti, oltre il 50%, appartiene alla categoria C. In tale categoria sono inquadrati tra gli altri, i vigili urbani, gli insegnanti delle scuole d'infanzia gli educatori di asilo nido e buona parte degli impiegati.

Com'è noto, la pianta organica del personale degli enti come il nostro viene configurata, dal vigente ordinamento, come elemento strutturale correlato all'assetto organizzativo dell'ente per il quale è previsto nel nuovo sistema configurato dai recenti interventi normativi un assetto correlato alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni, a fronte dell'obbligo di assumere un'adeguata programmazione diretta a conseguire obiettivi di efficienza ed economicità della gestione. Ed infatti:

- l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito dalla legge n. 58 del 28.06.2019 (c.d. decreto crescita) e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina della capacità assunzionale, superando il meccanismo del turn-over e prevedendo "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, ((della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)), considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";

- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 17/3/2020, attuativo dell'articolo sopra richiamato, che dispone le nuove capacità assunzionali per gli enti locali ed individua i valori soglia che i Comuni, in base alla fascia demografica di appartenenza, devono rispettare per poter procedere a nuove assunzioni a decorrere dal 20/04/2020;

- la Circolare ministeriale interpretativa di indirizzo del 13.05.2020 in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce chiarimenti sull'applicazione ai Comuni delle nuove regole;

- ai sensi dell'art. 5 comma 1, del suddetto D.P.C.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni con un rapporto fra spese di personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio inferiore al valore soglia di cui alla tabella 1 del DPCM, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2. Detto valore percentuale per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 3.000 a 4.999 è pari al 24% per al 2021, al 26% per il 2022, al 27% nel 2023;

- ai sensi dell'art. 6, comma 1 dello stesso DPCM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tab. 3, adottano un percorso graduale di riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia; Al riguardo è d'obbligo dare atto che la riforma Madia (D. Lgs. n.75/2017) ha portato al superamento della dicotomia dotazione "di diritto" e dotazione "di fatto", intendendosi, quanto alla prima, i posti coperti e non, previsti nella dotazione organica laddove con la seconda ci si riferiva, invece, ai posti effettivamente coperti dal personale di ruolo; ed infatti nella nuova formulazione del D. Lgs. 75/2017 le dotazioni organiche coincideranno solo con quella di fatto, e quindi saranno praticamente da identificarsi con l'attuale organico, integrato, tuttavia, con quei posti che l'ente abbia programmato di coprire nei limiti della spesa ammissibile per nuove assunzioni; queste dovranno essere programmate tenendo conto delle priorità che risultano dalla rilevazione dei fabbisogni, sia in termini quantitativi che in termini qualitativi, fermo restando il limite delle capacità assunzionali disponibili, così come determinate dalle normative vigenti *ratione temporis.*, in relazione anche ai cc.dd. resti assunzionali.

Ad ogni buon fine, si espone, di seguito, la situazione del Comune di Positano in riferimento al personale a tempo indeterminato alla data del 31.12.2023, avuto riguardo anche ai posti originariamente previsti nelle dotazioni organiche:

#### Comune

Categoria	Previsti in dotazione organica	In servizio	Vacanti
A1-A6	7	2	5
B1-B8	2	1	1
B3-B8	13	3	10 (di cui 1 part-time all'80%)
C1-C6	19	14 (di cui 2 part-time al 50%)	5 (di cui 1 part-time al 50%)
D1-D7	8	4 (di cui 1 part-time al 94,44%)	4 (di cui 1 part-time al 50%)

#### Area Tecnica

Categoria	Previsti in dotazione organica	In servizio	Vacanti
A1-A6	6	1	5
B1-B8	1	1	-
B3-B8	4	-	4
C1-C6	4	4	-
D1-D7	2	1	1

**Area Economico-Finanziaria**

Categoria	Previsti in dotazione organica	In servizio	Vacanti
A1-A6	-	-	-
B1-B8	-	-	-
B3-B8	4	2	2
C1-C6	1	-	1
D1-D7	1	1	-

**Area Vigilanza**

Categoria	Previsti in dotazione organica	In servizio	Vacanti
A1-A6	-	-	-
B1-B8	-	-	-
B3-B8	-	-	-
C1-C6	10	9 (di cui 1 part-time al 50%)	2 (di cui 1 part-time al 50%)
D1-D7	2	-	2

**Area Amministrativa**

Categoria	Previsti in dotazione organica	In servizio	Vacanti
A1-A6	1	1	-
B1-B8	1	-	1
B3-B8	5	2	3 (di cui 1 part-time all'80%)
C1-C6	2	1	1
D1-D7	2	1	1 (part-time al 50%)

**Area Attività Produttive e Sociali**

Categoria	Previsti in dotazione organica	In servizio	Vacanti
A1-A6	-	-	-
B1-B8	-	-	-
B3-B8	-	-	-
C1-C6	2	-	2 di cui 1 part-time al 50%
D1-D7	1	1 (part-time al 94,44%)	-

La struttura amministrativa di Questo Comune è riassunta nella tabella, riportata nella pagina seguente, che è frutto dell'ultimo provvedimento di ricognizione e organizzazione dell'assetto degli uffici, assunto con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 164 del 29.12.2017.

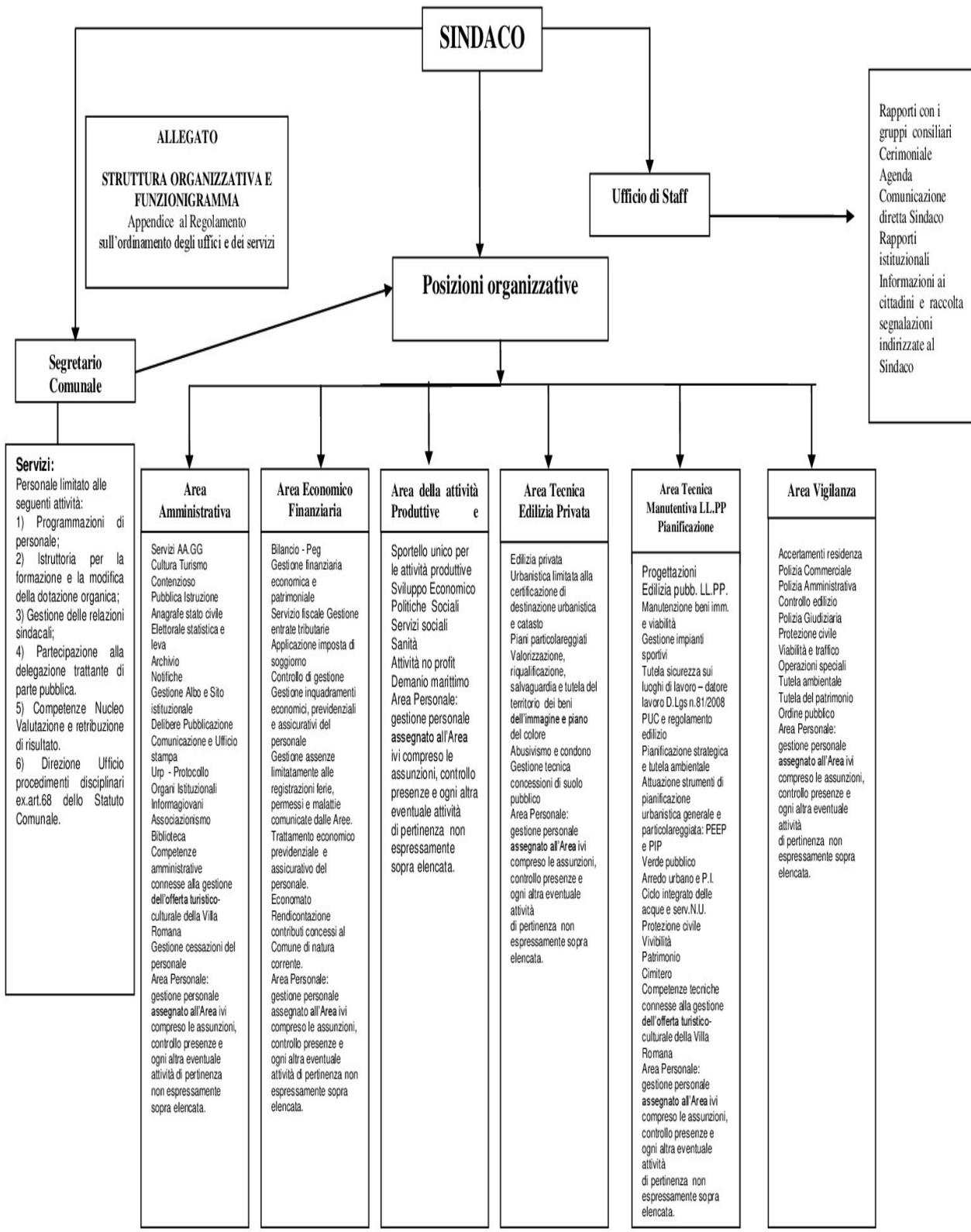
L'Amministrazione del Comune è articolata tra organi di governo, con potere di indirizzo e di programmazione e di preposizione all'attività di controllo politico-amministrativo, e la struttura burocratica professionale, alla quale compete l'attività gestionale e che ha il compito di tradurre in azioni concrete gli indirizzi forniti e gli obiettivi assegnati dagli organi di governo.

Gli organi di governo sono: il Sindaco, la Giunta Comunale, il Consiglio Comunale.

Per quanto riguarda la struttura burocratica professionale, l'organico, alla data del 31.12.2023 e tenuto conto delle cessazioni e delle assunzioni intervenute in corso d'anno, è formato da n.24 dipendenti, ricoperti con personale a tempo indeterminato; La struttura organizzativa si articola in sei Aree.

Si elencano di seguito le aree in cui si articola la struttura burocratica:

1. AREA AMMINISTRATIVA
2. AREA ECONOMICO-FINANZIARIA
3. AREA DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE E SOCIALI
4. AREA TECNICA EDILIZIA PRIVATA
5. AREA TECNICA MANUTENTIVA LL.PP. PIANIFICAZIONE
6. AREA VIGILANZA



## **Risultati raggiunti nel 2023 e misurazione della performance**

In relazione alla performance 2023 l'Amministrazione, oltre agli obiettivi straordinari, di progetto e di miglioramento, dettagliati nel Piano Esecutivo di Gestione e rappresentanti l'attività di sviluppo perseguita dall'Ente per migliorare la propria azione amministrativa nei confronti dei cittadini e dei portatori di interessi a qualsiasi titolo, ha continuato il percorso di razionalizzazione della propria attività ordinaria per ottimizzare il rapporto risorse impiegate (personale, risorse finanziarie e strumentali) – output generato (prodotti e servizi per la collettività), pur in presenza di una costante e progressiva riduzione del personale in servizio che ha comportato un impegno e uno sforzo ulteriore da parte del personale rimasto, al fine comunque di garantire l'erogazione dei servizi.

**Riguardo al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2023-2025**, quale apposita Sezione del PTPCT (Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza) approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 30/03/2023, poi trasfuso anch'esso nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione della G.C. n.97 del 29/06/2023, si è inteso dare attuazione alle indicazioni contenute nel D.lgs. 97/2016 (che ha revisionato le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza dettate dal D.Lgs. 33/2013) e negli atti successivamente emanati in materia dall'ANAC; in tal senso sono stati aggiornati i contenuti del precedente Piano prevedendo, in particolare:

- una specifica sezione relativa al tema della "Trasparenza" e dell'accesso civico;
- una nuova metodologia di analisi di tutti i processi/procedimenti di competenza dell'Ente e delle dinamiche socio-territoriali che possono favorire il verificarsi di eventi corruttivi.

In particolare, **la sezione del Piano relativa alla Trasparenza e all'accesso civico**, redatta in coerenza con quanto previsto dalla delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016", evidenzia gli obiettivi strategici, l'organizzazione dei flussi informativi, nonché i criteri di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente del Comune di Positano, introduce l'accesso civico "generalizzato" e le misure per assicurarne l'efficacia.

Più precisamente l'art. 10 del modificato d.lgs. 33/2013, precisa che la sezione sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno dell'Ente, l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, in modo tale da assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. Caratteristica essenziale è quindi l'indicazione dei soggetti responsabili di ognuna di queste fasi relativamente ad ogni obbligo di pubblicazione.

Il Comune di Positano, in ragione delle proprie dimensioni, ha deciso di organizzare in modo decentrato l'aggiornamento delle varie sotto-sezioni della sezione Amministrazione Trasparente; in generale, infatti, il soggetto che detiene il dato coincide con quello che lo elabora e infine lo pubblica nella sezione Amministrazione Trasparente. Più precisamente l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, tali da assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, è imputata ai singoli Responsabili di Area.

### **Collegamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023 - 2025**

Nello specifico era previsto, quale obiettivo trasversale, l'assegnazione ai Responsabili titolari di P.O delle attività di:

- *adozione atti amministrativi nel pieno rispetto delle prescrizioni del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione;*
- *monitoraggio in ordine al rispetto dei tempi procedurali, secondo le indicazioni fornite dal Responsabile della prevenzione;*
- *promozione e divulgazione delle prescrizioni contenute nel piano anticorruzione, nonché agli obblighi riguardanti la trasparenza amministrativa e il codice di comportamento vigente nell'ente;*
- *verifica dell'attuazione delle prescrizioni contenute nel piano, nel piano della trasparenza e nel codice di comportamento;*
- *predisposizione di eventuali proposte di integrazione delle prescrizioni contenute nei documenti richiamati nella lettera precedente*
- *partecipazione con il responsabile della prevenzione della corruzione per la definizione del piano di formazione e l'individuazione dei dipendenti a cui destinarlo.*

**Per quanto riguarda la performance e la valutazione**, con delibera di Giunta Comunale n.87 del 17/06/2013 è stato approvato il Sistema per la Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.) dei Dipendenti e delle Posizioni Organizzative; con successiva delibera di Giunta Comunale n.134 del 05/10/2016 si è provveduto all'aggiornamento e all'approvazione della "Disciplina degli incarichi di posizione organizzativa e relativa valutazione economica e Sistema per Misurazione e Valutazione della performance del personale dell'Ente", secondo il modello proposto dal Nucleo di Valutazione dell'Ente, con decorrenza 01/01/2017, relativamente al risultato delle prestazioni, che costituiscono attualmente la metodologia e gli strumenti per premiare il merito in linea con quanto dettato dal decreto 150/2009. Successivamente il sistema di valutazione è stato ulteriormente aggiornato con delibera di G.C. n.78 del 06/06/2019, al fine di renderlo conforme alle modifiche intervenute a seguito del D. Lgs. n.74/2017, con decorrenza 01/01/2019, relativamente al risultato delle prestazioni e, da ultime, con delibere di G.C. n.104 del 13.07.2021 e n.187 del 15.12.2022, si è provveduto a confermare il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Attraverso il monitoraggio a consuntivo dei risultati realizzati è possibile valutare l'efficacia degli strumenti adottati, confermata dagli esiti del processo di valutazione della performance costruito sulla base dello SMiVaP e del Piano della Performance approvati.

Il risultato del rispetto dei tempi di pagamento di cui all'art. 4 bis comma 2 del DL 13/2023 risulta conseguito così come da attestazione relativa all'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti anno 2023 che è pari a -2,75 giorni, giusta nota prot. n.4437 del 18.03.2024.

Viene riportato in allegato lo stato di attuazione delle singole missioni, così come risultante dallo stralcio della *Relazione sulla gestione 2023 (Relazione al rendiconto) (D.Lgs.118/11)*

#### **PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, sentiti i Responsabili delle unità organizzative.

I Responsabili di Area hanno presentato al Nucleo di Valutazione le relazioni inerenti gli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento, in cui viene specificato il grado di raggiungimento. Tali relazioni sono allegate alla presente per farne parte integrante e sostanziale

**RESPONSABILE AREA ATTIVITA' PRODUTTIVE E SOCIALI: Dott. Vincenzo Buonocore**

**RESPONSABILE AREA ECONOMICO-FINANZIARIA: Dott. Gianpiero Cicalese**

**RESPONSABILE AREA TECNICO-MANUTENTIVA E LL.PP.: Ing. Raffaele Fata**

**RESPONSABILE AREA TECNICA – EDILIZIA PRIVATA e VIGILANZA al 31.12.2023: Dott. Sergio Ponticorvo**