



N° PAP-03156-2025

*Il presente atto viene affisso all'Albo
Pretorio on-line
dal 28/07/2025 al 12/08/2025*

*L'incaricato della pubblicazione
LUCA ARUTA*

Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

ORGANI ISTITUZIONALI

Decreto Sindacale N°: 256/2025

Sindaco: Prof. ANTONIO PANNONE

OGGETTO: Assegnazione Obiettivi al Segretario Generale per l'anno 2025.

Assegnazione Obiettivi al Segretario Generale per l'anno 2025.

IL S I N D A C O

PREMESSO che

- con proprio Decreto n. 63 del 27.02.2025 la Dott.ssa Elisabetta Ferrara è stata nominata Segretario Comunale del Comune di Afragola a decorrere dal 01.03.2025;
- con proprio Decreto n. 92 del 17.03.2025 alla Dott.ssa Elisabetta Ferrara è stato conferito l'incarico di Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, ai sensi dell'art.1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190 e Responsabile per la trasparenza ai sensi dell'art. 43, comma 1 D. Lgs.14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii.;
- con proprio Decreto n. 116 del 04.04.2025 la Dott.ssa Elisabetta Ferrara è stata nominata Presidente dell'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari;

CONSIDERATO che

- l'art 61 del nuovo CCNL Funzioni Locali relativo al personale dell'area della Dirigenza e dei Segretari Comunale e Provinciali, sottoscritto in data 16.07.2024, regola l'attribuzione dell'indennità di risultato correlata al raggiungimento degli obiettivi prevedendo che: *"1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite. I criteri dei sistemi di valutazione della performance sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. b)"*

2. "Gli enti destinano a tale compenso, con risorse a carico dei rispettivi bilanci e nei limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, un importo non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione ai sensi del comma 1";

- ai sensi dell'art. 97 del Testo Unico Enti Locali D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. le funzioni del Segretario Generale, soggette a valutazione sono: 1. Compiti di collaborazione e di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente e partecipazione attiva nella veste consultiva e propositiva nelle materie proprie del Segretario; 2. Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta e cura della relativa verbalizzazione; 3. Rogito di tutti i contratti nei quali l'ente è parte; 4. Funzioni di Coordinamento e sovrintendenza dei Dirigenti dell'Ente; 5. Esercizio di ogni altra funzione attribuita dallo Statuto, dai Regolamenti o conferita dal Sindaco;

RICHIAMATI al riguardo,

- l'orientamento ARAN del 14.10.2014, in base al quale la corresponsione dell'indennità di risultato al Segretario Comunale, può avvenire solo nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite e cioè: 1) preventiva determinazione dell'ammontare della retribuzione di risultato che può essere riconosciuta al segretario, nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa; 2) preventiva fissazione e formale conferimento al segretario di precisi obiettivi, tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale; 3) valutazione annuale degli obiettivi e dei risultati conseguiti dal segretario da parte degli enti che, a tal fine, utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata, in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009, in materia di definizione di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;

- il pronunciamento da parte della Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia che, con parere dell' 11 settembre 2008 espresso

con deliberazione n. 63/2008, nel precisare che il “[... ..] Segretario Comunale [.] sia dal punto di vista normativo che contrattuale, è stato assimilato alla dirigenza pubblica [.....]”, ha sottolineato, tra l’altro, che “Il processo di valutazione presuppone l’individuazione di specifici obiettivi che ciascun dirigente deve perseguire nello svolgimento della sua attività, la parametrizzazione di un emolumento al raggiungimento di ciascuno di essi e una verifica, al termine del periodo di riferimento, dell’attività e il riconoscimento della voce retributiva nei limiti dei quali gli obiettivi sono stati raggiunti.”;

EVIDENZIATO che

- la retribuzione di risultato è un elemento retributivo che può essere riconosciuto solo se correlato al raggiungimento di specifici obiettivi connessi all’attività svolta, fissati in via preventiva dall’Amministrazione e che la preventiva e formale valutazione dell’attività del segretario comunale si pone, pertanto, quale momento imprescindibile e prodromico alla corresponsione della voce retributiva in argomento;

RICHIAMATI, altresì

- le disposizioni e i principi di cui al D.lgs. 150/2009 in materia di valutazione delle prestazioni del personale della pubblica amministrazione e rilevato che sono oggetto di valutazione:
- le performance operative, intese come i risultati conseguiti dal soggetto valutato rispetto agli obiettivi assegnati;
- i comportamenti organizzativi, intesi come le modalità seguite nella realizzazione dei compiti affidati e nello svolgimento dell’attività istituzionale cui il soggetto valutato è preposto;
- l’ art. 97 del D.Lgs. 267/2000 che contempla i compiti istituzionali del Segretario comunale;

VISTO

- il Regolamento per la misurazione e valutazione del Segretario Generale adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 117/2018 dell’11.10.2018;

RITENUTO

- di individuare oltre ai predetti compiti di cui all’ art. 97 del D. Lgs. 267/2000 in capo al segretario generale, per l’annualità 2025, le seguenti ulteriori attività da sottoporre a valutazione:

- 1.** Predisposizione del nuovo Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- 2.** Rafforzamento delle azioni di prevenzione della corruzione attraverso il coordinamento della mappatura di tutti i processi dell’ente, al fine dell’identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi, con coinvolgimento e supporto dei Funzionari Responsabili di ogni settore e dei Dirigenti;
- 3.** Predisposizione del sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale;
- 4.** Aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente - “Disposizioni Generali” - con riferimento agli ultimi 5 anni.

CONSIDERATO che

la individuazione degli obiettivi previsti dalla normativa nonché quelli ulteriori come sopra indicati per l’anno 2025 devono riconoscersi a decorrere dal 01.03.2025;

CONSIDERATO altresì che, come già sopra evidenziato, è stata prevista una specifica metodologia di valutazione della attività del segretario comunale con regolamento per la misurazione e valutazione del Segretario Generale,

adottato con Delibera di Giunta Comunale n. 117/2018 dell'11.10.2018.

Tutto ciò premesso e considerato,

VISTI

il D.Lgs. 267/2000;

il D.Lgs. 167/2001;

il D.Lgs. 15 0/2009.

D E C R E T A

ASSEGNARE alla Dott.ssa Elisabetta Ferrara quale Segretario Generale del Comune di Afragola, i sopra descritti ulteriori obiettivi per l'annualità 2025;

TRASMETTERE copia del presente decreto al Segretario Comunale, Dott.ssa Elisabetta Ferrara;

PUBBLICARE il presente decreto, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., sul portale "Amministrazione Trasparente", sezione principale "Personale", sotto sezione "Incarichi amministrativi di vertice".

Il Sindaco
Prof. Antonio Pannone

Documento di Consultazione