



N° PAP-05982-2025

Il presente atto viene affisso all'Albo
Pretorio on-line
dal 16/12/2025 al 31/12/2025

L'incaricato della pubblicazione
MASSIMO DI PALMA

Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE COMMISSARIALE CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE N. 4/2025 del 15/12/2025

OGGETTO: Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2024

Il giorno 15/12/2025 alle ore 14:00, in Afragola e nella sede del Palazzo Comunale, il Commissario Prefettizio FERNANDO MONE, assistito dal Segretario Generale ELISABETTA FERRARA, procede all'esame dell'atto in oggetto.

Assiste: ELISABETTA FERRARA - Segretario Generale

Presiede: FERNANDO MONE - Commissario Prefettizio

Esito: Approvata con immediata eseguibilità

Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2024.

RELAZIONE ISTRUTTORIA E PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PREMESSO che

- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta) ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa ed a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici;
- tra queste, occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti;
- l'attuazione del ciclo della performance si basa su quattro elementi fondamentali:
 - il piano della performance;
 - il sistema di misurazione e valutazione a livello organizzativo;
 - il sistema di misurazione e valutazione a livello individuale;
 - la relazione della performance;
- il piano della performance è un documento programmatico triennale, "da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori";
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 51/2024 del 18/07/2024, di "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 - ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021".

DATO ATTO che

- ai sensi dell'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009, l'Organo Esecutivo, a conclusione del ciclo della performance, deve approvare la "Relazione annuale sulla Performance", strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed a tutti gli altri *stakeholders*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, e con cui, quindi, si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2024 ed i risultati ottenuti, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato.

- la validazione della relazione sulla performance da parte dell'OIV od organismo equivalente è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

ESAMINATA la "Relazione sulla Performance anno 2024" (allegato "A"), sulla base della documentazione in atti, e ritenuto che sia meritevole di approvazione, in quanto idonea sotto il profilo tecnico e giuridico ad assolvere le finalità proprie, ovverosia di illustrare ai cittadini i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2024, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa.

VISTI:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Rilevato che l'OIV con il verbale n. 10 del 08 novembre 2025, prot. n. 65156/2025 dell'11.11.2025, ha comunicato gli esiti del processo valutativo ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato ai sensi dell'art. 119, del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, realizzati in base a quanto assegnato ai Dirigenti in materia di valutazione della performance dirigenziale per l'annualità 2024, integrati dalla valutazione del Sindaco, come di seguito indicati:

Struttura organizzativa	Punteggio obiettivi
Settore Finanziario	97,6
Settore Culturale e Sociale	92,93
Settore Lavori Pubblici	95,36
Settore Polizia Municipale	93,4
Settore Urbanistica	93,68
Servizio Transizione Digitale	96,2
Servizio Affari Generali	94,8

Dato atto che il Dirigente del Settore Finanziario Dott. Marco Chiauzzi, il Dirigente del Servizio Transizione al Digitale e Servizi Informatici Dott.ssa Alessandra Iroso ed il Dirigente del Settore LL.PP. Ing. Nunzio Boccia hanno conseguito per l'anno 2024 una valutazione in termini di performance superiore al 95,00% che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile,

consente l'accesso alla prima fascia con conseguente riconoscimento della percentuale del 100% dell'indennità di risultato.

Dato atto, altresì, che tutti gli altri Dirigenti dell'Ente hanno conseguito per l'anno 2024 una valutazione in termini di performance che, sulla scorta del sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla seconda fascia con conseguente riconoscimento della percentuale del 75% dell'indennità di risultato.

Considerato che la Relazione sulla Performance 2024, una volta approvata, verrà sottoposta per la validazione all'OIV, ai sensi dell'art. 7 e art. 14 lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, e verrà successivamente pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi dell'art. 10 comma 8 lett. b) del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

VISTI

l'art. 107 del D.Lgs 267/00;

l'art. 32 dello Statuto Comunale;

la Relazione sulla Performance anno 2024;

Considerato che tale atto rientra nella competenza della Giunta Comunale;

Per tutto fin qui esposto, si propone

AL COMMISSARIO PREFETTIZIO DI

Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, qui integralmente richiamate e trasfuse, la "Relazione sulla performance anno 2024", di cui all'allegato (A) del presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale.

Di dare atto degli esiti del processo valutativo ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato ai sensi dell'art. 119, del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, realizzati in base a quanto assegnato ai Dirigenti in materia di valutazione della performance dirigenziale per l'annualità 2024, integrati dalla valutazione del Sindaco, come di seguito indicati:

Struttura organizzativa	Punteggio obiettivi
Settore Finanziario	97,6
Settore Culturale e Sociale	92,93

Settore Lavori Pubblici	95,36
Settore Polizia Municipale	93,4
Settore Urbanistica	93,68
Servizio Transizione Digitale	96,2
Servizio Affari Generali	94,8

Di trasmettere la presente deliberazione, unitamente alla relazione, all'OIV per la relativa validazione, al Servizio Risorse Umane, per quanto di competenza e ai Dirigenti dell'Ente per opportuna conoscenza.

Di disporre la pubblicazione della Relazione sulla performance per l'anno 2024 sull'albo pretorio e sul sito istituzionale del Comune di Afragola nella sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 10, comma 8, lett. b) del D. Lgs. n. 33/2013.

Di rendere, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., al fine di approvare gli atti necessari all'esecuzione delle attività e degli interventi interessati dalla deliberazione in parola.

Il Segretario Generale
Dott.ssa Elisabetta Ferrara

IL COMMISSARIO PREFETTIZIO

Vista la proposta di deliberazione a firma del Segretario Generale, Dott.ssa Elisabetta Ferrara.

Acquisiti

- il parere di regolarità tecnica e contabile del Dirigente del Settore Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L.

Visti

- il verbale n. 10 del 08 novembre 2025, prot. n. 65156/2025 dell'11.11.2025;
- l'art. 107 del D.Lgs. 267/200;
- lo Statuto del Comune di Afragola;
- la Relazione sulla Performance anno 2024.

DELIBERA

Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, qui integralmente richiamate e trasfuse, la "Relazione sulla performance anno 2024", di cui all'allegato (A) del presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale.

Di dare atto degli esiti del processo valutativo ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato ai sensi dell'art. 119, del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, realizzati in base a quanto assegnato ai Dirigenti in materia di valutazione della performance dirigenziale per l'annualità 2024, integrati dalla valutazione del Sindaco, come di seguito indicati:

Struttura organizzativa	Punteggio obiettivi
Settore Finanziario	97,6
Settore Culturale e Sociale	92,93
Settore Lavori Pubblici	95,36
Settore Polizia Municipale	93,4
Settore Urbanistica	93,68
Servizio Transizione Digitale	96,2
Servizio Affari Generali	94,8

Di trasmettere la presente deliberazione, unitamente alla relazione, all'OIV per la relativa validazione, al Servizio Risorse Umane, per quanto di competenza e ai Dirigenti dell'Ente per opportuna conoscenza.

Di disporre la pubblicazione della Relazione sulla performance per l'anno 2024 sull'albo pretorio e sul sito istituzionale del Comune di Afragola nella sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 10, comma 8, lett. b) del D. Lgs. n. 33/2013.

Di dichiarare, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., al fine di approvare gli atti necessari all'esecuzione delle attività e degli interventi interessati dalla deliberazione in parola.

Documento di consultazione



Città di Afragola
Provincia di Napoli

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

2024

Ai sensi del D. Lgs n. 150/2009

Documento di Consultazione



Città di Afragola

Provincia di Napoli

1. Premessa ed introduzione

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, e successive modifiche e integrazioni, nel delineare la disciplina del ciclo della performance, ha previsto, all'art. 10, la redazione annuale, da parte delle amministrazioni pubbliche e, quindi, di una relazione sulla performance che evidenzi a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse impegnate.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare il presente documento con il quale si intende rappresentare un resoconto sui risultati organizzativi e individuali raggiunti per ciascun settore.

La presente relazione è redatta nel rispetto del comma 1, lettera b, art.10 del D.lg. 150/2009 e ss.mm.ii. il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche devono redigere annualmente “Un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”.

La Relazione annuale sulla performance persegue, pertanto, le seguenti finalità:

- è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- è uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto



Città di Afragola

Provincia di Napoli

agli obiettivi programmati.

La Relazione è predisposta dal Segretario Generale, successivamente approvata dalla Giunta Comunale con apposita delibera e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione viene poi pubblicata alla sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale del comune.

La Relazione sulla Performance 2024 del Comune di Afragola è stata elaborata in conformità ai dettami normativi e regolamentari innanzi declinati, il tutto in ampia e puntuale applicazione di quei principi di trasparenza declamati nelle numerose disposizioni legislative susseguitesi in materia e, da ultimo, dal D. Lgs. 14 marzo 2013, n.33 e s.m.i..

1.1. Quadro normativo e regolamentare di riferimento

La presente relazione sulla performance, conclude il ciclo di gestione della performance avviato con le delibere di seguito indicate:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 51/2024 del 18/07/2024, di “Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026” nel quale venivano assegnati gli obiettivi gestionali 2024, contenente le schede concernenti i macro e micro obiettivi specifici corredate dalle azioni operative, misurazione e pesatura delle stesse.

Il Piano della Performance del Comune di Afragola - per effetto dell’entrata in vigore dell’art. 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*”, convertito con modificazioni nella Legge 06.08.2021 n. 113 - è stato integrato all’interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) redatto nel rispetto degli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislati-



Città di Afragola

Provincia di Napoli

vo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il Piano ha, pertanto l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui è tenuta l’Amministrazione nell’intento di creare un piano unico di governance. Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione graduale dall’attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 del Comune di Afragola, fornisce una visione d’insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell’Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Il Piano, in cui sono descritte le caratteristiche salienti dell’Istituzione, costituisce uno strumento organizzativo-gestionale che sistematizza missione, obiettivi strategici, obiettivi operativi ed attività dell’Ente in connessione con il bilancio di previsione.

Il documento è stato redatto coerentemente con i principi contenuti nel d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. ed in conformità con le linee guida fornite dall’ANAC alle amministrazioni destinate del suddetto decreto.

Inoltre, in linea con la legge n. 190 del 6 dicembre 2012 e con il Piano Nazionale Anticorruzione è stata data attuazione al principio secondo il quale le amministrazioni sono chiamate alla costruzione di un ciclo delle performance integrato, che comprenda gli ambiti relativi:

- alla performance
- agli standard di qualità dei servizi;



Città di Afragola

Provincia di Napoli

- alla trasparenza ed alla integrità;
- al piano di misure e in tema di contrasto alla corruzione.

È stato posto in essere, dunque, un coordinamento tra il P.T.P.C. e gli strumenti già vigenti per il controllo dell'amministrazione nonché quelli individuati dal d.lgs. n.150 del 2009, ossia:

- il Piano e la Relazione sulla performance (art.10 del d.lgs. n. 150 del 2009);
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art.7 del d.lgs. n. 150 del 2009);
- il P.T.P.C.T.

Il Comune di Afragola, alla luce della rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione, ha proceduto ad inserire negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione previsti per l'attuazione del P.T.P.C.T.

Dell'esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione individuati nel P.T.P.C.T. (e dunque dell'esito della valutazione delle performance organizzativa ed individuale) si dà specificamente conto nell'ambito della presente Relazione della performance

2. Organizzazione - Struttura e Personale

La Macro Struttura dell'Ente nell'anno 2024 è stata organizzata per Settori, la cui Responsabilità è affidata ai Dirigenti.

La consistenza delle risorse umane a disposizione dei Settori dell'Ente al 31.12.2024 è la seguente: **169 dipendenti compresi i dirigenti.**



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Le Risorse Umane sono organizzate ed assegnate ai Settori in funzione delle esigenze programmatiche.

2.1 I risultati raggiunti

Con la presente, questo Segretario, nel relazionare i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, prende atto delle risultanze delle valutazioni dell'OIV e del Sindaco.

L' OIV ha valutato ciascun singolo obiettivo completando il quadro che permette la misurazione della performance gestionale e di struttura, come schematizzati nella tabella inserita nel verbale n. 10 del 8 novembre 2025, prot. n. 65156/2025, allegato.

La misurazione dei risultati ha tenuto conto del Piano della performance e della valutazione dei *reports* sullo stato di attuazione degli obiettivi al 31.12.2024.

La valorizzazione dei 'comportamenti organizzativi', è stata valutata come eccellente dal Sindaco per tutti i Dirigenti ed in sintonia col *Regolamento dei Servizi e degli Uffici del Comune di Afragola*, art. 109 commi 11,17,18 che, recepisce le schede valutative relative al 2024.

3. II CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di Programmazione integrata: Risorse Finanziarie e Performance

Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance del Comune di Afragola delinea il processo di *budgeting* e di formazione del Peg e descrive la metodologia che garantisce la coerenza fra la programmazione finanziaria ed il ciclo di gestione della performance.

Lo strumento di pianificazione e gestione è contenuto nel Piano della Performance 2024 e nel Piano esecutivo di Gestione 2024 che hanno assegnato gli obiettivi gestionali 2024, contenente le schede concernenti i



Città di Afragola

Provincia di Napoli

macro e micro obiettivi specifici corredate dalle azioni operative, misurazione e pesatura delle stesse.

In ossequio al principio della coerenza interna del Bilancio, il Peg è redatto in conformità agli indirizzi del Documento Unico di Programmazione e del bilancio di previsione, con esso vengono approvati i piani operativi di conseguimento e di impiego delle risorse finanziarie, definiti gli obiettivi gestionali ed individuati i relativi parametri di misurazione.

4. Performance

Sulla scorta del sistema misurazione e valutazione previgente ed applicabile alle attività di valutazione per l'esercizio 2024 la performance individuale viene misurata e valutata mettendo a sistema i risultati ottenuti e le valutazioni conseguite nell'anno di riferimento.

Nello specifico il Sistema prevede che si debba tenere conto:

- a) dei risultati effettivi della performance di struttura, alla quale il dirigente è assegnato, la cui incidenza è stata individuata con un peso del 40%;
- b) della percentuale di raggiungimento degli obiettivi programmatici (di struttura, di gruppo o individuali) che sono stati assegnati, la cui incidenza assume un peso del 40%;
- e) della valutazione della sfera dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali e manageriali dimostrate, fattore che riveste un'incidenza pari al 20%.

Il risultato della valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali e manageriali è determinato e riconosciuto sulla scorta delle schede.

Queste ultime sono appositamente predisposte per valutare, con la massima razionalità e trasparenza, il dirigente sulla base di elementi descrittivi



Città di Afragola

Provincia di Napoli

rappresentativi degli ambiti presi in considerazione.

La scheda, relativa alla valutazione della sfera dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali e manageriali, individua 10 indicatori di valutazione.

Tali indicatori sono in linea con le disposizioni regolamentari e di legge vigenti, ed in sintonia con i sistemi di valutazione della performance dirigenziale del comparto enti locali.

4.1 La performance gestionale

La performance gestionale del Comune di Afragola è determinata dal grado di realizzazione degli obiettivi programmatici affidati ai dirigenti. Si tratta degli obiettivi di tipologia '*Sviluppo*' e degli obiettivi di tipo '*operativo/gestionale*'.

Gli obiettivi operativo/gestionali sono obiettivi programmatici assegnati sia ai settori di staff che di *line*.

Essi consentono di rilevare la realizzazione di esplicite attività gestionali e strategiche, individuate dall'amministrazione.

Si tratta di una metodologia consolidata che consente il monitoraggio trasparente dell'azione gestionale dell'ente.

La misurazione della performance gestionale è garantita attraverso la rilevazione della progressiva realizzazione delle fasi attuative e la definizione delle fasce percentuali.

Lo stato di attuazione delle fasi determina la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

L'insieme degli obiettivi di tipo '*Sviluppo*' e di tipo '*operativo-gestionale*' costituisce l'albero della performance gestionale.



4.2 La performance gestionale programmata - rilevata - misurata

Gli obiettivi *operativo-gestionali* programmati per il 2024 sono coincisi con quelli contenuti nel PIAO 2024-2026.

Il processo di programmazione integrata garantisce coerenza alla declinazione della strategia in obiettivi *operativo/gestionali* ed alla pianificazione delle risorse necessarie per la realizzazione della gestione.

La rilevazione e la misurazione degli obiettivi programmatici *operativo/gestionali* è un'attività da svolgersi costantemente nel corso dell'esercizio, al fine di consentire il monitoraggio e assicurare la coerenza dell'azione gestionale da parte dei soggetti impegnati.

Analisi del grado di raggiungimento degli indirizzi strategici dell'ente

Al fine di rendicontare lo stato d'avanzamento degli indirizzi strategici dell'amministrazione, si è provveduto a riclassificare gli obiettivi del Piano della Performance tra quelli che si riconducono direttamente agli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione.

Segue la tabella riepilogativa del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati nel 2024 ai dirigenti come elaborata dall'OIV, a cui è aggiunta la valutazione del Sindaco che riveste un'incidenza pari al 20%.

Struttura organizzativa	Punteggio obiettivi
Settore Finanziario	97,6
Settore Culturale e Sociale	92,93
Settore Lavori Pubblici	95,36
Settore Polizia Municipale	93,4
Settore Urbanistica	93,68
Servizio Transizione Digitale	96,2
Servizio Affari Generali	94,8



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Si riporta una tabella riepilogativa degli incarichi dei dirigenti nel corso del 2024 anche a seguito del turn over:

Turn Over Dirigenti per settore

ANNO 2024

Con deliberazione della Giunta comunale, n. 19/2022 del 04/03/2022, è stata definita la nuova macrostruttura del Comune di Afragola, che prevede n. 6 Settori e n. 2 Servizi Autonomi, quali strutture permanenti di massima dimensione, ove per ciascun settore sono individuati i servizi ai sensi del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi

Dirigente Servizio Affari Generali: Dott.ssa Alessandra Iroso

Dirigente Servizio Transizione Digitale: Dott.ssa Alessandra Iroso

Dirigente Settore Culturale e Sociale: Dott.ssa Maria Pedalino

Dirigente Settore Avvocatura: Dott.ssa Alessandra Iroso

Dirigente Settore Lavori Pubblici: Ing. Nunzio Boccia

Dirigente Settore Finanziario: Dott. Marco Chaiuzzi

Dirigente Settore Urbanistica: Ing. Valerio Esposito

Dirigente ad interim Polizia Municipale : Dott. ssa Maria Pedalino dal 11/07/2022 giusto Decreto Sindacale n. 181/2022, fino al 30/09/2024

Dirigente Polizia Municipale: Col. Dott. Antonio Piricelli dal 01/10/2024



5. Valutazione della performance correlata alla sfera dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali

5.1 Valutazione della performance

La "Scheda di Misurazione" dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali e manageriali all'uopo valorizzata dal Sindaco e sotto riportata, prevede 10 distinti fattori e per ciascuno di essi la seguente scala di valutazione corrispondente a un punteggio come appresso predeterminato:

- Eccellenza 20 punti
- Soddisfacente 10 punti
- Necessità di miglioramento 0 punti

FATTORI	<i>Valutazione</i>	<i>Punti</i>	PERCENTUALE	<i>Peso Percentuale complessiva</i>
1. Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale				
2. Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione				
3. Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente				
4. Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura				
5. Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione				
6. Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa				



Città di Afragola

Provincia di Napoli

affidata, compresa la capacità di controllare (assumendone direttamente la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo				
7. Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati				
8. Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna				
9. Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo				
10. Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività				

La valorizzazione dei ‘comportamenti organizzativi’ di tutti i Dirigenti è stata valutata come eccellente dal Sindaco, in sintonia col *Regolamento dei Servizi e degli Uffici del Comune di Afragola*, art. 109 commi 11,17,18 che, recepisce le schede valutative relative al 2024.

La performance complessiva del Settore è rappresentata dal risultato della media ponderata della performance gestionale e della performance di struttura (escludendo la percentuale di performance attinente l’area dei comportamenti organizzativi e delle competenze manageriali) determinata sulla base degli obiettivi rilevati e misurati, come di seguito indicato:



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Struttura organizzativa	Punteggio obiettivi
Settore Finanziario	97,6
Settore Culturale e Sociale	92,93
Settore Lavori Pubblici	95,36
Settore Polizia Municipale	93,4
Settore Urbanistica	93,68
Servizio Transizione Digitale	96,2
Servizio Affari Generali	94,8

L'attività del Segretario Generale per l'annualità 2024, in relazione al conseguimento degli obiettivi assegnati, è stata valutata come eccellente dal Sindaco, giusto Decreto Sindacale n. 115/2025

6. Risorse, efficienza ed economicità

Il ciclo della *performance* si è sviluppato in stretto raccordo con la programmazione economico finanziaria e di bilancio. Gli obiettivi pianificati, infatti, risultano conformi agli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale e risultano coerenti con gli altri documenti di programmazione.

Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento ai prospetti relativi ai dati del preconsuntivo predisposto in occasione dell'invio, al Ministero dell'Interno e alla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti locali (COSFEL), degli atti necessari all'istruttoria del Bilancio Stabilmente Riequilibrato.

A tal fine i risultati gestionali sono quelli presenti nei prospetti sotto riportati:



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Allegato n.10a al Rendiconto - Risultato di amministrazione

PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEL RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE

	RESIDUI	GESTIONE	
		COMPETENZA	TOTALE
Fondo cassa al 1 Gennaio2024			23.377.500,33
RISCOSSIONI	(+)	10.639.139,47	71.081.199,44
PAGAMENTI	(-)	13.872.500,06	81.761.754,15
SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE 2024	(=)		12.696.945,62
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre2024	(-)		0,00
FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE 2024	(=)		12.696.945,62
RESIDUI ATTIVI	(+)	23.724.202,11	54.521.068,22
di cui residui attivi incassati alla data del 31/12 in conti postali e bancari in arreco del versamento nel conto di scorreria principale			2.437.224,82
di cui derivanti da accantonamenti di tributi effettuati sulla base della stima del dipartimento delle finanze		0,00	0,00
RESIDUI PASSIVI	(-)	15.385.805,05	26.090.743,80
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI (1)	(-)		939.615,19
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE (1)	(-)		4.693.219,34
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER INCREMENTO DI ATTIVITA' FINANZIARIE (1)	(-)		0,00
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2024(A)	(=)		35.494.435,51
Composizione del risultato di amministrazione al 31 dicembre 2024			
Parte accantonata (3)			
Fondo crediti di dubbia esigibilità al 31/12/2024(4)			25.037.851,44
Fondo anticipazioni liquidita'			31.313.247,07
Fondo perdite società partecipate			5.871,30
Fondo contenzioso			385.000,00
Altri accantonamenti			2.256.482,81
		Totale parte accantonata (B)	58.998.452,62
Parte vincolata			
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili			119.536,52
Vincoli derivanti da trasferimenti			7.606.999,80
Vincoli derivanti dalla contrazione di mutui			0,00
Vincoli formalmente attribuiti dall'ente			64.561,19
Altri vincoli			0,00
		Totale parte vincolata (C)	7.791.097,51
Parte destinata agli investimenti			
		Totale parte destinata agli investimenti (D)	0,00
		E) Totale parte disponibile (E = A - B - C - D)	-31.295.114,62

Se E è negativo, tale importo è iscritto tra le spese del bilancio di previsione dell'esercizio 2025 (6)

1)Indicare l'imposto del fondo pluriennale, escluso il versamento del conto del bilancio (in specie).
2) Se negativo, le seguenti indicano in arreco di quanto dovrebbe corrispondere al debito autorizzato e non controllato, differenziale da quello derivante dalla gestione ordinaria.
3)Non comprende il fondo pluriennale per le spese in conto capitale.
4) Il fondo per le spese di contenzioso è composto da versamenti per versi diversi.
5) Solo per le spese di contenzioso. In caso di risultato negativo, le seguenti si inseriscono nel passivo del bilancio di previsione dell'esercizio 2025 al netto della lettera F)
6) Solo per le Regime e le Previdenze autonome. In caso di risultato negativo, le seguenti si inseriscono nel passivo del bilancio di previsione dell'esercizio 2025 al netto della lettera F).



Città di Afragola

Provincia di Napoli

ENTE: COMUNE DI AFRAGOLA
PROVINCIA DI NAPOLI

QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO - 2024



Allegato n.10 - Rendiconto della gestione

ENTRATE	ACCERTAMENTI	INCASSI	SPESA	IMPEGNI	PAGAMENTI
Fondo di cassa all'inizio dell'esercizio		23.377.500,33			
Utilizzo avanzo di amministrazione	3.714.437,73				
- di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità"	0,00				
Fondo pluriennale vincolato di parte corrente (2)	1.251.081,34				
Fondo pluriennale vincolato in c/capitale (2)	6.382.671,06				
- di cui Fondo pluriennale vincolato in c/capitale finanziato da debito	0,00				
Fondo pluriennale vincolato per incremento di attività finanziarie (2)	0,00				
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	34.452.405,75	29.207.871,79	Titolo 1 - Spese correnti <i>Fondo pluriennale vincolato di parte corrente (5)</i>	40.639.203,36	42.075.477,11
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	1.787.146,82	1.874.414,04			
Titolo 3 - Entrate extratributarie	9.859.206,98	8.217.885,45			
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	16.622.788,74	7.544.287,67	Titolo 2 - Spese in conto capitale <i>Fondo pluriennale vincolato in c/capitale (5)</i> di cui Fondo pluriennale vincolato in c/capitale finanziato da debito	17.935.478,02	12.512.551,03
Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziarie <i>Fondo pluriennale vincolato per attività finanziarie (5)</i>	0,00	0,00
Totale entrate finali	62.721.548,29	46.844.458,95	Totale spese finali	64.207.515,91	54.588.028,14
Titolo 6 - Accensione di prestiti	346.442,91	0,00	Titolo 4 - Rimborso di prestiti <i>Fondo anticipazioni di liquidità (6)</i>	1.848.577,18	1.487.890,52
Titolo 7 - Anticipazione da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,40	Titolo 5 - Chiusura Anticipazione da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00
Titolo 9 - Entrate per conto di terzi e partite di giro	28.170.934,28	24.236.740,49	Titolo 7 - Spese per conto di terzi e partite di giro	28.170.934,28	25.685.835,49
Totale entrate dell'esercizio	91.238.925,48	71.081.199,44	Totale spese dell'esercizio	94.227.027,37	81.761.754,15
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE	102.587.115,61	94.458.699,77	TOTALE COMPLESSIVO SPESE	94.227.027,37	81.761.754,15
DISAVANZO DELL'ESERCIZIO	0,00		AVANZO DI COMPETENZA/FONDO DI CASSA	8.360.088,24	12.696.945,62
TOTALE A PAREGGIO	102.587.115,61	94.458.699,77	TOTALE A PAREGGIO	102.587.115,61	94.458.699,77



Città di Afragola

Provincia di Napoli

7. Considerazioni e conclusioni

Il Comune di Afragola ha adottato ed applicato un sistema di valutazione della performance coerente con la propria organizzazione, in grado di operare misurazioni oggettive e correttive in relazione a criticità emergenti.

La descrizione qui operata conferma che l'attività di questo Segretario si è concretizzata in una mera presa d'atto delle risultanze dell'organo tecnico (OIV) e di quello politico (Sindaco).

Tale valutazione ha evidenziato un buon livello di realizzazione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti, nonché una buona performance organizzativa dell'Ente, in termini di efficacia ed efficienza amministrativa.

Il Segretario Generale
D.ssa Elisabetta Ferrara

AFFARI GENERALI
DIRIGENTE AVV. ALESSANDRA IROSO

Micro obiettivo: n. 1/A		
Adempimenti connessi al sistema della Anticorruzione		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	50% suddiviso tra i vari settori dell'ente
Indicatore: Assicurare adeguati standard in materia di anticorruzione-trasparenza e sistema dei controlli interni. Capacità di realizzazione entrate per centri di costo. Target: Invio report al responsabile RPC, con successiva verifica a campione della corretta pubblicazione dei dati, avvalendosi dell'apporto del Nucleo di Valutazione		
*percentuale raggiungimento motivazione		50

Micro obiettivo: n. 2/A		
Adempimenti connessi al sistema della Trasparenza		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	50% suddiviso tra i vari settori dell'ente
Indicatore: verifica dell'obbligo di pubblicazione Target: Corretto inserimento dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"		
percentuale raggiungimento motivazione		40
Rilevazione di diverse criticità nella griglia di trasparenza ANAC		

Micro obiettivo: n. 1		
ESPLETAMENTO PROCEDURE CONCORSUALI PER I PROFILI PROFESSIONALI INDICATI NELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	3	20%
Indicatore: rispetto dei tempi di realizzazione della procedura entro il 31/12/2024. Target: Fase 1: Gestione delle procedure concorsuali e approvazione delle relative graduatorie Fase 2: Verifica dei requisiti per le assunzioni in ruolo; Fase 3: Stipulazione dei contratti individuali del lavoro;		
percentuale raggiungimento motivazione		20

Micro obiettivo: n. 2		
Fondo Risorse Decentralizzate		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	20%
Indicatore:		

Per G. B.

Target: Avvio Tavolo negoziale per la ripartizione delle risorse decentrate personale dipendente e dirigente e liquidazione del trattamento salariale accessorio	
percentuale raggiungimento	18
motivazione	raggiunto accordo dicembre 2024

controllo percentuale

40%

OW

DIRIGENTE


 Mass. Zanetti
 Pres. Arbi.

Documento di Consultazione

FINANZIARIO
DIRIGENTE DOTT. MARCO CHIAUZZI

Micro obiettivo: n. 1/A		
Adempimenti connessi al sistema della Anticorruzione		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	50% suddiviso tra i vari settori dell'ente
Indicatore: Assicurare adeguati standard in materia di anticorruzione-trasparenza e sistema dei controlli interni. Capacità di realizzazione entrate per centri di costo.		
Target: Invio report al responsabile RPC, con successiva verifica a campione della corretta pubblicazione dei dati, avvalendosi dell'apporto del Nucleo di Valutazione		
percentuale raggiungimento		50
motivazione		

Micro obiettivo: n. 2/A		
Adempimenti connessi al sistema della Trasparenza		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	50% suddiviso tra i vari settori dell'ente
Indicatore: verifica dell'obbligo di pubblicazione		
Target: Corretto inserimento dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"		
percentuale raggiungimento		40
motivazione		

Macro-obiettivo di riferimento: A – FISCALITÀ LOCALE ED EFFICIENTE GESTIONE DELLA CONTABILITÀ (obiettivo di performance)

Micro obiettivo: n. 1/A		
Tributi – Regolamenti tributari e revisione Pef rifiuti		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
2	2	20%
Indicatore: Materiale predisposizione del regolamento e socializzazione dello stesso con la commissione consiliare competente e con il Collegio dei revisori dei conti		
Target: Trasmissione in Segreteria della proposta di deliberazione del nuovo regolamento di contabilità completo dei prescritti pareri		
percentuale raggiungimento		20
motivazione		

Micro obiettivo: n. 2/A		
Tributi – Controllo del Concessionario ed incremento in valore assoluto delle riscossioni		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	20%
Indicatore: Controllo del concessionario ed incremento delle riscossioni rispetto all'esercizio precedente.		
Target: Svolgimento di n°3 ispezioni in loco e verifica		
percentuale raggiungimento		20

fur *L* *D*

motivazione	obiettivo raggiunto
-------------	---------------------

Micro obiettivo: n. 3/A		
Predisposizione adempimenti informatici		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
2	2	20%
Indicatore: Materiale predisposizione dei Questionari		
Target: Invio nei termini perentori previsti		
percentuale raggiungimento		20
motivazione	obiettivo raggiunto	

Micro obiettivo: n. 4/A		
Gestione RAPPORTI TESORIERE ENTE		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	1	10%
Indicatore: Flussi OPI e verifiche di cassa		
Target: tempestività regolarizzazione provvisori sospesi, monitoraggio somme pignorate		
percentuale raggiungimento		10
motivazione	obiettivo raggiunto	

Micro obiettivo: n. 5/A		
GESTIONE PARTECIPATE		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	10%
Indicatore: relazione periodica dell'andamento delle partecipate con predisposizione degli atti obbligatori		
Target: monitoraggio e contenimento della spesa nel rispetto del TU 175/2016		
percentuale raggiungimento		10
motivazione	obiettivo raggiunto	

Micro obiettivo: n. 6/A		
Gestione fiscale economica e finanziaria relativa alla spesa del personale e compensi agli amministratori		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	1	10%
Indicatore: Adempimenti fiscali e contributivi, gestione degli stipendi e compensi agli amministratori, relativi oneri previdenziali e assistenziali e calcolo del costo del personale.		
Target: assicurare una corretta gestione economica del personale		
percentuale raggiungimento		10
motivazione	obiettivo raggiunto	
TOTALE % FINALE		

controllo percentuale 90%
OIV DIRIGENTE

*Riccardo Zilli
Fran. M. -*

LAVORI PUBBLICI

DIRIGENTE ING. NUNZIO BOCCIA

Micro obiettivo: n. 1/A

Adempimenti connessi al sistema della Anticorruzione

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	50% suddiviso tra i vari settori dell'ente

Indicatore: Assicurare adeguati standard in materia di anticorruzione-trasparenza e sistema dei controlli interni. Capacità di realizzazione entrate per centri di costo.

Target: Invio report al responsabile RPC, con successiva verifica a campione della corretta pubblicazione dei dati, avvalendosi dell'apporto del Nucleo di Valutazione

percentuale raggiungimento	50
motivazione	Rilevazione di diversificazione nella griglia di trasparenza ANAC

Micro obiettivo: n. 2/A

Adempimenti connessi al sistema della Trasparenza

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	50% suddiviso tra i vari settori dell'ente

Indicatore: verifica dell'obbligo di pubblicazione

Target: Corretto inserimento dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"

percentuale raggiungimento	40
motivazione	Rilevazione di diversificazione nella griglia di trasparenza ANAC

Micro obiettivo: n. 1/A

Completamento intervento "Parco didattico ambientale per l'educazione dei bambini.

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	3	25%

Indicatore: Completamento dell'intervento

Target: azioni di miglioramento e sviluppo del territorio per un futuro sostenibile della città di Afragola

percentuale raggiungimento	24
motivazione	Completati e rendicontati il 95% dei lavori

Micro obiettivo: n. 2/A

Completamento interventi di cui al Piano Strategico finanziati dalla Città Metropolitana di Napoli.

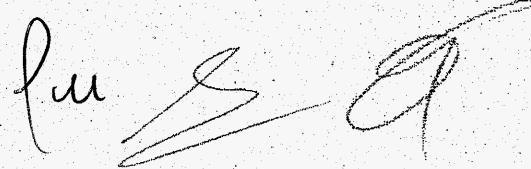
PIANO STRATEGICO

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	15%

Indicatore: Completamento dell'intervento

Target: Azioni di miglioramento della viabilità per un futuro sviluppo del territorio.

percentuale raggiungimento	15
motivazione	obiettivo raggiunto



Micro obiettivo: n. 3/A		
Avvio dell'intervento di rifacimento della rete idrica e sistemazione della viabilità cittadina di Afragola compresa tra via Roma, via Milano e via Nunziatella (obiettivo di gestione)		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	3	20%
Indicatore: Avvio della procedura di aggiudicazione dei lavori		
Target: Azioni di efficientamento delle risorse idriche		
percentuale raggiungimento		19
motivazione	determina dei 4-12 per indizione gara	

Micro obiettivo: n. 4/A		
Interventi di riqualificazione e ripristino stazione ecologica e viabilità di riferimento		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	15%
Indicatore: Avvio dei lavori		
Target: Azioni di miglioramento della qualità ambientale.		
percentuale raggiungimento		15
motivazione	I lavori sono iniziati sotto riserva di legge inizio novembre 2024	

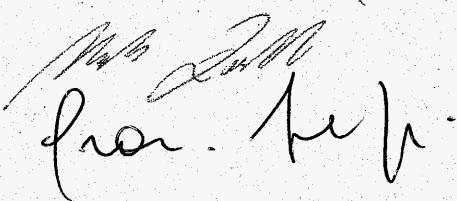
Micro obiettivo: n. 7/A		
Piano manutentivo delle strade e degli spazi aperti del Rione S. Marco e delle aree urbane servite dalle vie Saggese e Ferrarese - INTERVENTO 1: Area di Via Ferrarese e traverse annessa		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	15%
Indicatore: Sblocco procedura finalizzata alla ripresa lavori		
Target: Azioni di miglioramento della viabilità delle zone periferiche		
percentuale raggiungimento		15
motivazione	Lavori ripresi in data 12-12-2024	

Micro obiettivo: n. 8/A		
Piano manutentivo delle strade e degli spazi del Rione San Marco e delle aree urbane servite dalle Vie Saggese e Ferrarese - INTERVENTO 3, AREA DI VIA SAN MARCO a seguito fallimento ditta esecutrice		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	10%
Indicatore: Avvio dei lavori		
Target: Azioni di miglioramento della viabilità delle zone periferiche		
percentuale raggiungimento		8
motivazione	Adeguamento progetto per cui i lavori non sono iniziati	

controllo percentuale 100%

ON

DIRIGENTE


M. Zaffanella
Dir. P.A.

POLIZIA MUNICIPALE

DIRIGENTE DOTT. COL ANTONIO PIRICELLI

Micro obiettivo: n. 1/A

Adempimenti connessi al sistema della Anticorruzione

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo	
3	2	50% suddiviso tra i vari settori dell'ente	
Indicatore: Assicurare adeguati standard in materia di anticorruzione-trasparenza e sistema dei controlli interni. Capacità di realizzazione entrate per centri di costo.			
Target: Invio report al responsabile RPC, con successiva verifica a campione della corretta pubblicazione dei dati, avvalendosi dell'apporto del Nucleo di Valutazione			
percentuale raggiungimento			50
motivazione			

Micro obiettivo: n. 2/A

Adempimenti connessi al sistema della Trasparenza

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo	
3	2	50% suddiviso tra i vari settori dell'ente	
Indicatore: verifica dell'obbligo di pubblicazione			
Target: Corretto inserimento dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"			
percentuale raggiungimento			40
motivazione			Rilevazione di diverse criticità nella griglia di trasparenza ANAC

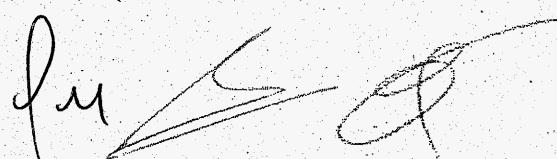
Macro-obiettivo di riferimento: A) SICUREZZA URBANA (obiettivo di sviluppo)

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo	
3	2	20%	
Indicatore: n. controlli della circolazione stradale e alla prevenzione di incidenti; n. di posti di controllo viabilità effettuati (almeno 10 al mese);			
Incremento dei controlli velocità sulle targhe dei veicoli transitanti sulle direttive principali del territorio comunale.			
percentuale raggiungimento			19
motivazione			trattasi di attività da giugno a dicembre

Micro obiettivo: n. 2/A

INTENSIFICAZIONE DELLE AZIONI SUL TERRITORIO INERENTI I COMPITI D'ISTITUTO

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo	
3	2	20%	



Indicatore: n. di sopralluoghi e verifiche sui cantieri edili; n. di verifiche di ottemperanza sulla avvenuta esecuzione di ordinanze emesse in materia di edilizia privata e sicurezza edifici fatiscenti; n. sanzioni elevate in materia ambientale e irregolare conferimento dei rifiuti urbani; n. di sopralluoghi e verifiche su attività commerciali; n. sanzioni elevate nell'attività di polizia commerciale ed annonaria.

Target: reprimere gli illeciti e assicurare il rispetto della legalità.

percentuale raggiungimento	18
motivazione	Necessario un collegamento puntuale con situazioni accertate e con esigenze effettive di prevenzione e controllo.

controllo percentuale

OIV

DIRIGENTE

40%


Mario Zilli
Pres. A.V.

Documento di Consultazione

SERVIZI ISTITUZIONALI

DIRIGENTE DOTT.SSA MARIA PEDALINO

Micro obiettivo: n. 1/A

Adempimenti connessi al sistema della Anticorruzione

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	50% suddiviso tra i vari settori dell'ente

Indicatore: Assicurare adeguati standard in materia di anticorruzione-trasparenza e sistema dei controlli

Target: Invio report al responsabile RPC, con successiva verifica a campione della corretta pubblicazione dei dati, avvalendosi dell'apporto del Nucleo di Valutazione

percentuale raggiungimento	50
motivazione	Rilevazione di diverse criticità nella griglia di trasparenza ANAC

Micro obiettivo: n. 2/A

Adempimenti connessi al sistema della Trasparenza

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	50% suddiviso tra i vari settori dell'ente

Indicatore: verifica dell'obbligo di pubblicazione

Target: Corretto inserimento dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"

percentuale raggiungimento	40
motivazione	Rilevazione di diverse criticità nella griglia di trasparenza ANAC

Micro obiettivo: n. 1/A

Servizio Cultura e Pubblica Istruzione e Politiche Giovanili

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
2	2	40%

Indicatore: La realizzazione di eventi e/o progettualità culturali - valorizzazione promozione delle attività culturali - iniziative legate alle politiche giovanili

Target: Dematerializzazione delle Buoni Libro erogati dalla Regione e gestione di un software tra Comune, utenti e librerie. - Trasporto alunni disabili - Adesione all'ANCI per svolgimento del Servizio Civile 2024 da svolgersi nel 2025.

percentuale raggiungimento	35
motivazione	Rilevazione di eventi eseguiti solo riferito patrocinio. Trasporto disabili non partito

Micro obiettivo: n. 2/A

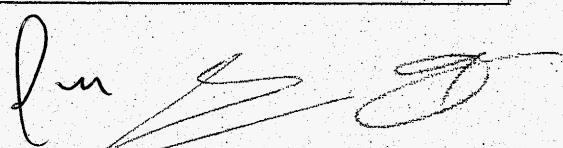
Informatizzazione Servizi Demografici

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
1	1	10%

Indicatore: Livello di digitalizzazione conseguita servizio elettorale

Target: Miglioramento in termini di efficacia del servizio elettorale - dematerializzazione delle liste elettorali.

percentuale raggiungimento	10
motivazione	

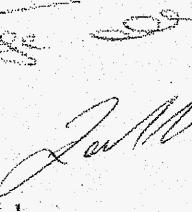


Micro obiettivo: n. 3/A		
Servizio Politiche Sociali		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
1	1	10%
Indicatore: Misure di contrasto alla povertà – Assegno di inclusione - Distribuzione pacchetti alimentari, Gestione bonus sociali (Dedicata a te – Bonus Energia – Assegni di maternità) Trasporto Disabili		
Target: Fronteggiare situazioni straordinarie di disagio economico e sociale – Misure di sostegno all'Infanzia/nido		
percentuale raggiungimento		10
motivazione		60%

controllo percentuale

DIRIGENTE







Documento di Consultazione

TRANSIZIONE DIGITALE

DIRIGENTE

AVV. ALESSANDRA IROSO

Micro obiettivo: n. 1/A

Adempimenti connessi al sistema della Anticorruzione

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	50% suddiviso tra i vari settori dell'ente

Indicatore: Assicurare adeguati standard in materia di anticorruzione-trasparenza e sistema dei controlli interni. Capacità di realizzazione entrate per centri di costo.

Target: Invio report al responsabile RPC, con successiva verifica a campione della corretta pubblicazione dei dati, avvalendosi dell'apporto del Nucleo di Valutazione

percentuale raggiungimento	50
motivazione	Rilevazione di diverse criticità nella griglia di trasparenza ANAC

Micro obiettivo: n. 2/A

Adempimenti connessi al sistema della Trasparenza

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	50% suddiviso tra i vari settori dell'ente

Indicatore: verifica dell'obbligo di pubblicazione

Target: Corretto inserimento dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"

percentuale raggiungimento	40
motivazione	Rilevazione di diverse criticità nella griglia di trasparenza ANAC

Micro obiettivo: n. 1

POTENZIAMENTO SERVIZI DI COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	15%

Indicatore: Numero di nuovi servizi di comunicazione attivati

Target:

percentuale raggiungimento	14
motivazione	chiusura dei progetti rinviati al 2025

Micro obiettivo: n. 2

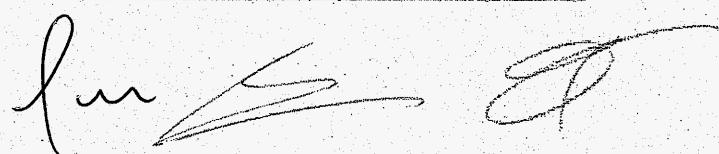
OBIETTIVO ATTIVAZIONE CENTRALINO IN CLOUD

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	15%

Indicatore: Riduzione dei costi di gestione della telefonia (valore di risparmio in percentuale su base bimestrale) ed implementazione di un sistema di monitoraggio delle telefonate entranti e in uscita per garantire un miglior controllo e gestione del traffico telefonico, misurato attraverso la percentuale di call completion e di call drop. (valore indicatore - statistiche sulle chiamate)

Target:

percentuale raggiungimento	15
motivazione	obiettivo raggiunto



Micro obiettivo: n. 3		
OBIETTIVO ASPA (Agricoltura Sorvegliata Produttiva Afragolese)		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	1	10%
Indicatore: n° telecamere attivate		
Target:		
percentuale raggiungimento		10
motivazione	obiettivo raggiunto	

controllo percentuale

40%

DIRIGENTE

OMV

Car. - 1 h.
Pad. Zull

Documenti di Consultazione

URBANISTICA

DIRIGENTE VALERIO ESPOSITO

Micro obiettivo: n. 1/A

Adempimenti connessi al sistema della Anticorruzione

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	50% suddiviso tra i vari settori dell'ente
Indicatore: Assicurare adeguati standard in materia di anticorruzione-trasparenza e sistema dei		
Target: Invio report al responsabile R.P.C, con successiva verifica a campione della corretta		
percentuale raggiungimento		50
motivazione		

Micro obiettivo: n. 2/A

Adempimenti connessi al sistema della Trasparenza

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	50% suddiviso tra i vari settori dell'ente
Indicatore: verifica dell'obbligo di pubblicazione		
Target: Corretto inserimento dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"		
percentuale raggiungimento		40
motivazione		Rilevazione di diverse criticità nella griglia di trasparenza ANAC

Macro-obiettivo di riferimento: A

Pianificazione e sviluppo del Territorio (OBETTIVO DI SVILUPPO)

Micro obiettivo: n. 1/A

EDILIZIA PRIVATA

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
2	2	20%
Indicatore: n. di controlli a campione effettuati legati a titoli abilitativi n. procedure chiuse ed esitate in materie di condono - n. R.E.S.A. per le quali è stata fatta richiesta di accesso al Fondo Rotativo di Cassa DD.PP		
Target: Miglioramento servizi al cittadino e nel contempo adozione di misure efficaci di contrasto alla corruzione		
percentuale raggiungimento		17
motivazione		per i RESA 243/2025 e 30/2023 trattasi di interventi già eseguiti in anni precedenti e relativo disimpegno

Micro obiettivo: n. 2/A

Sicurezza sui luoghi di lavoro

Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
2	2	20%
Indicatore: n. di DVR Aggiornati - n° di corsi di formazione avviati		
Target: Assicurare la sicurezza sui luoghi di lavoro		
percentuale raggiungimento		18
motivazione		Necessita migliorare il livello di sicurezza sui luoghi di lavoro mediante azioni di prevenzione, controllo e formazione. Programmazione finanziaria formulata bilancio 2025-2027.

Par S. G.

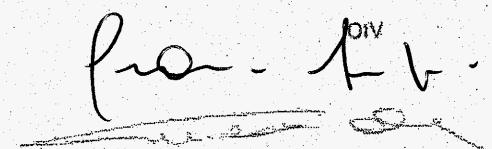
Micro obiettivo: n. 3/A		
Avviso Pubblico per Manifestazione d'Interesse Supporto ai RdP nell'espletamento delle pratiche edilizie presentate		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
2	2	20%
Indicatore: n. di pratiche istrutte		
Target: Miglioramento tempi di risposta al cittadino in merito alle pratiche edilizie presentate		
percentuale raggiungimento		18
motivazione	solo in data 09-10 affacciamenti operativi con limite massimo di 50 pratiche/anno, cronoprogramma di spese in parte 2024 e 2025 pratiche istrutte 30	

Micro obiettivo: n. 4/A		
Proposta di Approvazione del P.U.C		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
1	1	40%
Indicatore: Proposta di delibera presentata unitamente agli atti correlati		
Target: Sviluppo socio economico della Città		
percentuale raggiungimento		40
motivazione	approvazione PUC e VAS	

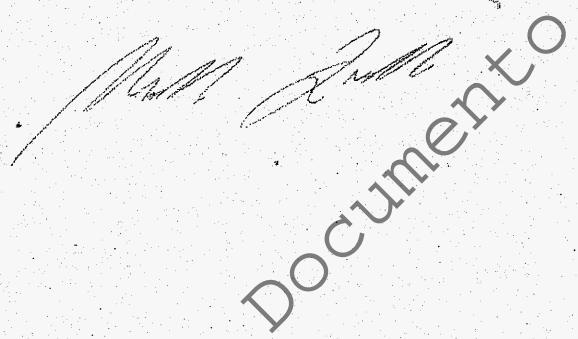
controllo percentuale

100%

DIRIGENTE



di Consultazione



Verbale n. 10 del 8 novembre 2025

L'anno 2025, il giorno 8 del mese di novembre, alle ore 9.25, si è riunito telematicamente l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito O.I.V.), nominato con Decreto del Sindaco n.188 del 06.06.2025

Sono presenti:

- Dott. Graziano Serpico Presidente
- Dott. ssa. Vitale Genoveffa – Componente
- Avv. Zarrillo Michele – Componente

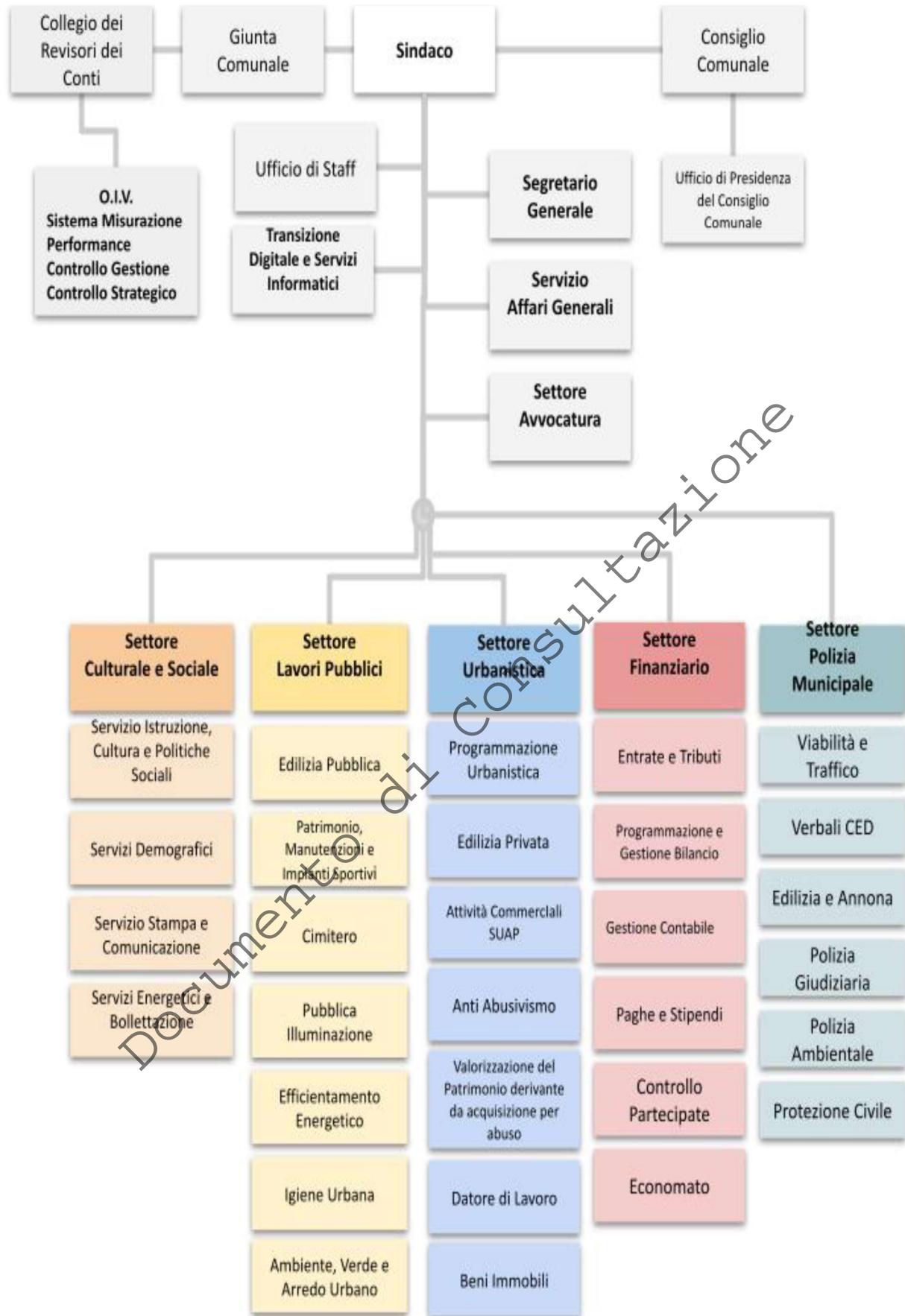
Ordine del giorno:

1. Valutazione della performance organizzativa e individuale dei dirigenti e del Segretario Generale anno 2024;
2. Varie ed eventuali.

I componenti dell'Organismo iniziano la riunione confrontandosi sullo stato dei lavori finora posti in essere per la valutazione della performance individuale dei dirigenti anno 2024.

L'OIV dà atto che giusta delibera di G.M. n. 19/2022 del 04.03.2022 risulta definita la nuova macrostruttura dell'Ente.

Documento di Consultazione



Visto:

- o la delibera della giunta comunale n. 51/2024 del 18/07/2024 avente ad oggetto “Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 – ai sensi dell’art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021” con cui è stato deliberato tra l’altro anche di procedere al riconoscimento formale delle attività fin qui svolte fattualmente dagli Uffici Comunali, dai Dirigenti e dai Responsabili dei Servizi, a far data dall’inizio dell’esercizio in corso e nelle more dell’approvazione del bilancio stabilmente riequilibrato, di cui all’art. 261 TUEL;

I componenti dell’OIV decidono di valutare solo gli incarichi dirigenziali ricoperti per un periodo minimo di sei mesi; a tal proposito, l’OIV evidenzia che tre mesi risulta un periodo molto limitato per poter effettuare una valutazione circostanziata e basata su elementi oggettivi e, pertanto, per il futuro invita l’Amministrazione a prevedere un periodo minimo di almeno sei mesi per accedere alla valutazione della performance individuale.

Per quanto concerne la modalità di attribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti, i componenti dell’Organismo danno atto che la stessa dovrà essere effettuata in base a quanto stabilito nel vigente contratto integrativo decentrato per la dirigenza. A tal proposito, per il futuro l’OIV invita l’Amministrazione a fornire gli opportuni indirizzi al fine di favorire una maggiore differenziazione nella distribuzione delle risorse. Nello specifico, i componenti dell’Organismo suggeriscono di ridurre l’ampiezza delle fasce di merito o in alternativa di prevedere una distribuzione del risultato direttamente proporzionale al punteggio della valutazione individuale, nonché di rapportare la retribuzione di risultato collegata alla valutazione della performance individuale al periodo di servizio effettivamente prestato nel corso dell’anno, con un periodo minimo pari a sei mesi. Infine, i componenti dell’OIV esortano l’Amministrazione ed i vertici amministrativi ad aggiornare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

La performance individuale viene misurata e valutata mettendo a sistema i risultati ottenuti e le valutazioni conseguite con riferimento:

- ai risultati effettivi della performance di struttura alla quale il soggetto è assegnato alle quali il soggetto è assegnato incidono con un peso del 40%;
- alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi programmatici (di struttura, di gruppo o individuali) che sono stati assegnati o ai quali il dirigente ha partecipato, che incidono con un peso del 40%;
- incidenza pari al 20%, alla valutazione della sfera dei comportamenti ed alla valutazione delle competenze professionali e manageriali dimostrate.

Con riferimento al ciclo della performance in corso, si evidenzia che, ai sensi del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) adottato dall’Ente, la valutazione dei dirigenti si compone di due elementi:

- la valutazione degli obiettivi e risultati affidata all’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
- la valutazione dei comportamenti organizzativi di competenza del Sindaco.

Tale ripartizione risulta coerente con il quadro normativo e regolamentare vigente e consente una misurazione articolata della performance individuale, integrando sia il raggiungimento degli obiettivi gestionali sia le modalità di esercizio della funzione dirigenziale.

Le valutazioni dei comportamenti organizzativi, effettuate dal Sindaco, sono integrate ai fini del calcolo finale della performance individuale.

La compilazione delle graduatorie dei dirigenti (unica per tutto l’ente) avviene in ordine decrescente di collocazione sulla base dei risultati di performance conseguiti e il collocamento in fascia di premialità opera in funzione della graduatoria stessa e quindi in funzione del risultato di performance individuale riconosciuto.

In relazione alla graduatoria compilata si applicano le seguenti quattro fasce di premialità dall’alto verso il basso:

- prima fascia - si accede con una performance dal 100% al 95%;
- seconda fascia - si accede con una performance dal 94,99% al 75%;
- terza fascia - si accede con una performance dal 74,99 al 50%;
- quarta fascia - si accede con una performance al di sotto del 50%.

Il rapporto di correlazione merito - premio nei confronti dei dirigenti è dato dalla percentuale di accesso alla indennità di risultato possibile secondo la seguente tabella:

- prima fascia (100% dell'indennità di risultato);
- seconda fascia (75% dell'indennità di risultato);
- terza fascia (50% dell'indennità di risultato);
- quarta fascia (Zero indennità di risultato).

L'OIV rappresenta, con riferimento, ai micro obiettivi intersetoriali validi per tutti i settori in particolare quelli relativi all'attuazione delle misure in materia di trasparenza e anticorruzione, la pubblicazione dei dati dovrà avvenire in tempo reale e, comunque, entro un termine massimo di 15 giorni dalla loro adozione.

I controlli interni sulla regolarità amministrativa degli atti è disciplinata da apposito regolamento comunale vigente presso questo Ente. Gli esiti dei controlli saranno oggetto di reports a cura del Segretario Generale e trasmessi al Nucleo di valutazione, oltre che al Consiglio Comunale, al Sindaco e Giunta e di essi si terrà conto ai fini della erogazione della indennità di risultato.

Ulteriore premessa necessaria è la neutralizzazione convenzionale effettuata dall'OIV, mediante il ricalcolo proporzionale dei valori realizzati e la loro ricondizione all'unità di riferimento (valore 100), al fine di correggere l'errata attribuzione dei pesi agli indicatori di performance, la cui somma risultava inferiore al valore soglia. Tale intervento ha garantito l'allineamento metodologico ai principi di coerenza e comparabilità dei dati valutativi.

Per effetto di tanto dopo attenta disamina, si è proceduto all'attribuzione dei punteggi 2024 secondo le fasce di merito previste dal sistema di valutazione adottato.

Il settore Polizia locale è stato retto:

- dal 01.01.2024 al 30.09.2024 dalla dott.ssa Pedalino con incarico ad interim;
- dal 01.10.2024 al 31.12.2024 dal Colonnello dott. Antonio Piricelli, con incarico ordinario (Decreto n. 211/2024).

Pertanto, il punteggio finale del settore dovrà essere ripartito in dodicesimi, attribuendo 9/12 alla dott.ssa Pedalino a titolo di indennità ad interim e 3/12 al dott. Piricelli come indennità ordinaria.

Il settore Transizione Digitale e Affari Generali, trattandosi di settori accorpati sotto un'unica responsabilità, l'indennità da corrispondere sarà determinata mediante la somma dei punteggi finali dei due settori, divisa per due. L'indennità spettante rientrerà nella prima fascia.

I risultati delle valutazioni sono riepilogati:

Settore	Dirigente	percentuale raggiungimento interset.	percentuale raggiungimento	% raggiungimento su 100	index	percentuale performance	comportamenti organizzativi	% finale	fascia
Finanziario	Dott. Marco Chiauzzi	90	90	100,00	90%	97,00	20	97,60	1
Transizione Digitale	Avv. Alessandra Iroso	90	39	97,50	40%	95,25	20	96,20	1
Polizia Municipale	Dott. Col Antonio Piricelli	90	37	92,50	40%	91,75	20	93,40	2
Lavori Pubblici	Ing. Nunzio Boccia	90	96	96,00	100%	94,20	20	95,36	1
Urbanistica	Ing. Valerio Esposito	90	93	93,00	100%	92,10	20	93,68	2
Servizi Istituzionali	Dott.ssa Maria Pedalino	90	55	91,67	60%	91,17	20	92,93	2
Affari Generali	Avv. Alessandra Iroso	90	38	95,00	40%	93,50	20	94,80	2

La valutazione è stata effettuata sulla base di criteri previamente definiti e resi noti, nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa, tenendo conto anche delle valutazioni del Sindaco in ordine ai comportamenti organizzativi così come indicati nelle schede di valutazione trasmesse.

L'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023, prevede che "Le amministrazioni pubbliche, ... nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento".

L'Ente ha previsto, tra i micro obiettivi intersettoriali validi per tutti i settori, l'attuazione del programma per la riduzione dei tempi di pagamento, incidendo per una quota non inferiore al 30% sulla retribuzione di risultato teorica.

Sebbene la formulazione risulti tecnicamente incerta, l'espressione "ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato" è comunemente interpretata, in linea con la prassi di numerosi Enti, come peso minimo del 30% sull'insieme degli obiettivi assegnati al dirigente, con effetti diretti sulla valutazione della performance individuale.

Alla luce della documentazione trasmessa dal Dirigente dell'Ufficio Finanziario, l'obiettivo risulta non raggiunto per i seguenti settori:

- Finanziario
- Cultura e Sociale
- Avvocatura
- Lavori Pubblici
- Urbanistica e PNRR

Pertanto, si rende necessaria l'applicazione della decurtazione della retribuzione di risultato per i dirigenti responsabili dei predetti settori, in misura non inferiore al 30%, in coerenza con quanto stabilito nei criteri di valutazione.

L'OIV invita ciascun dirigente/responsabile di settore a monitorare con attenzione i tempi di pagamento dei debiti commerciali, al fine di migliorarne la puntualità ed evitare criticità.

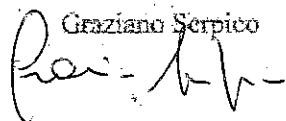
Il mancato rispetto dei tempi previsti, oltre a comportare ripercussioni sulla retribuzione di risultato, ai sensi dei micro obiettivi intersettoriali dell'Ente, può incidere negativamente anche sulla determinazione del Fondo Garanzia Debiti Commerciali (FGDC), con effetti sfavorevoli sul bilancio, in termini di accantonamenti obbligatori e minor capacità di spesa.

A tal proposito, si richiede:

- un costante monitoraggio degli impegni e delle liquidazioni;
- l'adozione di ogni misura utile a garantire la tempestività dei pagamenti;
- il supporto al settore finanziario per il rispetto degli obiettivi di pagamento previsti dalle norme in materia di contabilità pubblica.

Il presente verbale viene trasmesso al Sindaco e al Segretario Generale.

Letto, firmato e sottoscritto

Graziano Serpico


L'O.I.V.
Genoveffa Vitale


Michele Zarrillo




Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

Parere di regolarità tecnica per la Proposta di Delibera N° 20/2025 del 15/12/2025

OGGETTO: Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2024

Il Dirigente del SETTORE FINANZIARIO a norma degli art. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- in ordine alla regolarità tecnica del presente atto ed attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa
- attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario

Note:

Afragola, 15/12/2025



Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

Parere di regolarità contabile per la Proposta di Delibera N° 20/2025 del 15/12/2025

OGGETTO: Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2024

Il Dirigente del SETTORE FINANZIARIO a norma degli art. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- in ordine alla regolarità contabile, esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- attesta, altresì, che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario in relazione al presente atto

Note:

Afragola, 15/12/2025

Letto, confermato e sottoscritto.

Commissario Prefettizio
FERNANDO MONE

Segretario Generale
ELISABETTA FERRARA

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del D.Lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Afragola, 16/12/2025

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:

- E' divenuta esecutiva il giorno 15/12/2025, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000).