



N° PAP-03504-2025

Il presente atto viene affisso all'Albo  
Pretorio on-line  
dal 08/08/2025 al 23/08/2025

L'incaricato della pubblicazione  
MARIA PEDALINO

# Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 56/2025 del 08/08/2025

**OGGETTO:** Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2023

Il giorno 08/08/2025 alle ore 13:30, in Afragola e nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Prof. ANTONIO PANNONE  
On.le Dott.ssa GIUSEPPINA CASTIELLO  
Dott. PASQUALE DE STEFANO  
Avv. PERLA FONTANELLA  
Dott.ssa CHIARA NESPOLI  
P.I. ANIELLO SILVESTRO

PRESENTI	ASSENTI
P	
	A
P	
P	
P	
	A

Presenti: 4 Assenti: 2

Assiste: MARIA PEDALINO - Vice Segretario

Presiede: ANTONIO PANNONE - Sindaco

Verificato il numero legale, ANTONIO PANNONE - Sindaco, invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i responsabili dei servizi interessati hanno espresso i pareri richiesti ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267.

**Esito: Approvata con immediata eseguibilità**

**Oggetto: - Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2023**

## **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 nr. 21/2023 del 07/04/2023 si procedeva ad approvare, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – 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 2023 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 2023" (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 alle finalità che le sono proprie, ovverosia di illustrare ai cittadini i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2023, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa;

**VISTI:**

- il d.lgs. nr. 267/2000;
- lo Statuto Comunale
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Rilevato che l'OIV con verbale n. 4 del 12/07/2025, integrato con successivo verbale n. 5 del 05/08/2025, prot. n. 45352/2025, 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 2023, integrati dalla valutazione del Sindaco, come di seguito indicati:

<b>Struttura organizzativa</b>	<b>Punteggio obiettivi OIV 80%</b>	<b>Valutazione Sindaco 20%</b>	<b>TOTALE</b>
Settore Avvocatura	75,73	20	95,73
Settore Finanziario	76,48	20	96,48
Settore Culturale e Sociale	71,07	20	91,07
Settore Lavori Pubblici	75,16	20	95,16
Settore Polizia Municipale	66,4	20	86,4
Settore Urbanistica	61,84	20	81,84
Servizio Transizione Digitale	66,24	20	86,24

Servizio Affari Generali	73,68	20	93,68
--------------------------	-------	----	-------

**Dato atto che** il Dirigente del Settore Finanziario dott. Marco Chiauzzi, il Dirigente del Settore Avvocatura d.ssa Alessandra Iroso e il Dirigente del Settore LL.PP. Ing. Nunzio Boccia hanno conseguito per l'anno 2023 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 hanno conseguito per l'anno 2023 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 2023, una volta approvata, verrà sottoposta per la validazione all'OIV, ai sensi dell'art. 7 e art. 14 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 TUEL);

l'art. 32 dello Statuto Comunale;

VISTA la Relazione sulla Performance anno 2023;

Considerata la competenza della Giunta Comunale a deliberare in materia;

Per tutto fin qui esposto, si rimette alla Giunta Comunale per quanto di competenza.

Il Segretario Generale  
D.ssa Elisabetta Ferrara

## IL SINDACO

Vista la relazione istruttoria e la proposta di deliberazione a firma del Segretario Generale D.ssa Elisabetta Ferrara

VISTO il verbale n. 4 del 12/07/2025, integrato con successivo verbale n. 5 del 05/08/2025, prot. n. 45352/2025, allegati, con i quali l'OIV ha comunicato gli esiti del processo valutativo dei Dirigenti, riservandosi di procedere alla formale validazione della Relazione sulla performance 2023 successivamente all'approvazione della stessa da parte della Giunta comunale, in base alla Circolare della Funzione Pubblica del 29.03.2018, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14, comma 4, lett. c) e comma 6 del D.Lgs n. 150/2009.

Visti i pareri favorevoli, espresso dal Dirigente del Servizio Affari Generali e dal Dirigente del Settore Finanziario sulla proposta di deliberazione in ordine alla regolarità tecnica e contabile, come previsto dall'art. 49 del vigente T.U.EE.LL.

**Propone alla Giunta Comunale di adottare la seguente**

### DELIBERAZIONE

**Di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa, qui integralmente richiamate e trasfuse, la "Relazione sulla performance anno 2023," 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 2023, integrati dalla valutazione del Sindaco, come di seguito indicati:

<b>Struttura organizzativa</b>	<b>Punteggio obiettivi OIV 80%</b>	<b>Valutazione Sindaco 20%</b>	<b>TOTALE</b>
Settore Advocatura	75,73	20	95,73
Settore Finanziario	76,48	20	96,48
Settore Culturale e Sociale	71,07	20	91,07

Settore Lavori Pubblici	75,16	20	95,16
Settore Polizia Municipale	66,4	20	86,4
Settore Urbanistica	61,84	20	81,84
Servizio Transizione Digitale	66,24	20	86,24
Servizio Affari Generali	73,68	20	93,68

**Dare atto** che il Dirigente del Settore Finanziario dott. Marco Chiauzzi, il Dirigente del Settore Avvocatura d.ssa Alessandra Iroso e il Dirigente del Settore LL.PP. Ing. Nunzio Boccia hanno conseguito per l'anno 2023 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;

**Dare atto**, altresì, che tutti gli altri Dirigenti hanno conseguito per l'anno 2023 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;

DI TRASMETTERE la presente delibera, unitamente alla relazione, all'OIV del Comune, per la relativa validazione, ai Dirigenti Comunali per opportuna conoscenza e al Servizio Risorse Umane, per quanto di competenza;

DI DISPORRE la pubblicazione della Relazione sulla performance per l'anno 2023 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, con separata votazione unanime palese, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, 4' comma, 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 SINDACO

Prof. Antonio Pannone

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso:

- che in merito all'oggetto, sono pervenute la relazione istruttoria e la proposta di deliberazione a firma del Segretario Generale e del Sindaco

**Visto** i pareri favorevoli, espressi dai Dirigenti dei Settori sulla proposta di deliberazione in ordine alla regolarità tecnica, e contabile come previsto dall'art.49 del vigente T.U.EE.LL.

Con voti unanimi, resi ed espressi e forme di legge,

### DELIBERA

1. **Di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa, qui integralmente richiamate e trasfuse, la "Relazione sulla performance anno 2023,", di cui all'Allegato (A) del presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale;
2. 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 2023;
3. DI TRASMETTERE la presente delibera, unitamente alla relazione, all'OIV del Comune, per la relativa validazione, ai Dirigenti Comunali per opportuna conoscenza e al Servizio Risorse Umane, per quanto di competenza;
4. DI DISPORRE la pubblicazione della Relazione sulla performance per l'anno 2023 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;
5. DI DICHIARARE, con separata votazione unanime palese, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, 4' comma, 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.



# Città di Afragola

Provincia di Napoli

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

**2023**

Ai sensi del D.Lgs n. 150/2009



# 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 evidenzia 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 agli obiettivi programmati.



# Città di Afragola

Provincia di Napoli

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 2023 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 susseguite 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. 21/2023 del 07/04/2023, si approvava il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 nel quale venivano assegnati gli obiettivi gestionali 2023, 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 legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di



# Città di Afragola

Provincia di Napoli

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 2023-2025 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 destinatarie del suddetto decreto.

Inoltre, in linea con la legge n. 190 del 6 dicembre 2012 e con il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 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;
- alla trasparenza ed alla integrità;



# Città di Afragola

Provincia di Napoli

➤ 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 2023 è stata organizzata per Settori, la cui Responsabilità è affidata ai Dirigenti.

La consistenza delle risorse umane a disposizione dei Settori dell'Ente al 31.12.2023 è la seguente: **156 dipendenti compresi i dirigenti.**

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



# Città di Afragola

Provincia di Napoli

## **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. 4 del 12/07/2025, integrato con successivo verbale n. 5 del 05/08/2025, prot. n. 45352/2025, allegato.

La misurazione dei risultati ha tenuto conto del Piano della performance e della valutazione dei *reports* sullo stato di attuazione degli obiettivi al 31.12.2023.

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 2023.

## **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 il **Piano esecutivo di Gestione**, contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 21/2023 del 07/04/2023, nel quale venivano assegnati gli obiettivi gestionali 2023, contenente le schede concernenti i macro e micro obiettivi specifici corredate



# Città di Afragola

Provincia di Napoli

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 2023 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 rappresentativi degli ambiti presi in considerazione.



# Città di Afragola

Provincia di Napoli

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.



# Città di Afragola

Provincia di Napoli

## **4.2 La performance gestionale programmata - rilevata - misurata**

Gli obiettivi *operativo-gestionali* programmati per il 2023 sono coincisi con quelli contenuti nel PIAO 2023-2025.

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 2023 ai dirigenti come elaborata dall'OIV, a cui va aggiunto la valutazione del Sindaco che riveste un'incidenza pari al 20%.

<b>Struttura organizzativa</b>	<b>Punteggio obiettivi</b>
Settore Avvocatura	75,73
Settore Finanziario	76,48
Settore Culturale e Sociale	71,07
Settore Lavori Pubblici	75,16
Settore Polizia Municipale	66,4
Settore Urbanistica	61,84
Servizio Transizione Digitale	66,24
Servizio Affari Generali	73,68



# Città di Afragola

Provincia di Napoli

***Si riporta una tabella riepilogativa degli incarichi dei dirigenti nel corso del 2023 anche a seguito del turn over:***

## **Turn Over Dirigenti per settore**

**ANNO 2023**

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 ad interim Settore Urbanistica: Ing. Nunzio Boccia dal 06/05/2022 giusto Decreto Sindacale n.124/2022

Dirigente ad interim Polizia Municipale : Dott. ssa Maria Pedalino dal 11/07/2022 giusto Decreto Sindacale n. 181/2022.



# Città di Afragola

Provincia di Napoli

## **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
- Necessita di miglioramento 0 punti

<i>FATTORI</i>	<i>Valutazione</i>	<i>Punti</i>	<i>PERCENTUALE</i>	<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 2023.

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

<b>Struttura organizzativa</b>	<b>Punteggio obiettivi OIV 80%</b>	<b>Valutazione Sindaco 20%</b>	<b>TOTALE</b>
Settore Avvocatura	75,73	20	95,73
Settore Finanziario	76,48	20	96,48
Settore Culturale e Sociale	71,07	20	91,07
Settore Lavori Pubblici	75,16	20	95,16
Settore Polizia Municipale	66,4	20	86,4
Settore Urbanistica	61,84	20	81,84
Servizio Transizione Digitale	66,24	20	86,24
Servizio Affari Generali	73,68	20	93,68

L'attività del Segretario Generale, per l'annualità 2023, in relazione al conseguimento degli obiettivi assegnati, è stata valutata come eccellente dal Sindaco, giusto Decreto Sindacale n. 64/2024.

## **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



# Città di Afragola

Provincia di Napoli

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:

Allegato n.10a al Rendiconto - Risultato di amministrazione

## PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEL RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE

		GESTIONE		
		RESIDUI	COMPETENZA	TOTALE
Fondo cassa al 1 Gennaio2023				20.657.893,13
RISCOSSIONI	(+)	9.759.452,12	54.911.953,98	64.671.406,10
PAGAMENTI	(-)	16.265.699,94	45.686.098,96	61.951.798,90
<b>SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE 2023</b>	<b>(=)</b>			<b>23.377.500,33</b>
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre2023	(-)			0,00
<b>FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE 2023</b>	<b>(=)</b>			<b>23.377.500,33</b>
RESIDUI ATTIVI	(+)	16.303.222,08	23.864.114,63	40.167.336,71
di cui residui attivi incassati alla data del 31/12 in conti postali e bancari in attesa del riversamento nel conto di tesoreria principale				836.595,25
di cui derivanti da accertamenti di tributi effettuati sulla base della stima del dipartimento delle finanze		0,00	0,00	0,00
RESIDUI PASSIVI	(-)	3.381.479,18	16.893.310,98	20.274.790,16
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI (1)	(-)			1.251.081,34
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE (1)	(-)			6.382.671,06
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER INCREMENTO DI ATTIVITA' FINANZIARIE (1)	(-)			0,00
<b>RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2023(A)</b>	<b>(=)</b>			<b>35.636.294,48</b>
<b>Composizione del risultato di amministrazione al 31 dicembre 2023</b>				
<b>Parte accantonata (3)</b>				
Fondo crediti di dubbia esigibilità al 31/12/2023(4)				22.760.045,77
Fondo anticipazioni liquidità				0,00
Fondo perdite società partecipate				15.000,00
Fondo contenzioso				32.000,00
Altri accantonamenti				719.122,00
<b>Totale parte accantonata (B)</b>				<b>23.526.167,77</b>
<b>Parte vincolata</b>				
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili				29.763,07
Vincoli derivanti da trasferimenti				7.331.804,80
Vincoli derivanti dalla contrazione di mutui				0,00
Vincoli formalmente attribuiti dall'ente				3.231.466,50
Altri vincoli				0,00
<b>Totale parte vincolata (C)</b>				<b>10.593.034,37</b>
<b>Parte destinata agli investimenti</b>				
<b>Totale parte destinata agli investimenti (D)</b>				<b>0,00</b>
<b>E) Totale parte disponibile (E = A - B - C - D)</b>				<b>1.517.092,34</b>
Se E è negativo, tale importo è iscritto tra le spese del bilancio di previsione dell'esercizio 2024 (6)				



# Città di Afragola

Provincia di Napoli

ENTE: COMUNE DI AFRAGOLA  
PROVINCIA DI NAPOLI

QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO - 2023



Allegato n.10 - Rendiconto della gestione

ENTRATE	ACCERTAMENTI	INCASSI	SPESA	IMPEGNI	PAGAMENTI
Fondo di cassa all'inizio dell'esercizio		20.657.893,13			
Utilizzo avanzo di amministrazione	4.482.410,95				
- di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità"	0,00		Disavanzo di amministrazione(3)	0,00	
Fondo pluriennale vincolato di parte corrente (2)	431.503,52				
Fondo pluriennale vincolato in c/capitale (2)	1.592.889,75				
- 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	36.959.096,64	27.931.517,84	Titolo 1 - Spese correnti	36.451.753,84	38.418.700,29
			Fondo pluriennale vincolato di parte corrente (5)	1.251.081,34	
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	1.761.291,52	1.620.846,59			
Titolo 3 - Entrate extratributarie	8.228.030,56	7.542.312,71			
			Titolo 2 - Spese in conto capitale	9.937.819,98	7.346.588,86
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	17.024.975,83	14.335.457,11	Fondo pluriennale vincolato in c/capitale (5)	6.382.671,06	
			di cui Fondo pluriennale vincolato in c/capitale finanziato da debito	1.257.922,00	
Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziarie	0,00	0,00
			Fondo pluriennale vincolato per attività finanziarie (5)	0,00	
<b>Totale entrate finali</b>	<b>63.973.394,55</b>	<b>51.430.134,25</b>	<b>Totale spese finali</b>	<b>54.023.326,22</b>	<b>45.765.289,15</b>
Titolo 6 - Accensione di prestiti	103.012,29	101.431,34	Titolo 4 - Rimborso di prestiti	1.490.174,35	1.490.174,35
			Fondo anticipazioni di liquidità (6)	0,00	
Titolo 7 - Anticipazione da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00	Titolo 5 - Chiusura Anticipazione da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00
Titolo 9 - Entrate per conto di terzi e partite di giro	14.699.661,77	13.139.840,51	Titolo 7 - Spese per conto di terzi e partite di giro	14.699.661,77	14.696.335,40
<b>Totale entrate dell'esercizio</b>	<b>78.776.068,61</b>	<b>64.671.406,10</b>	<b>Totale spese dell'esercizio</b>	<b>70.213.162,34</b>	<b>61.951.798,90</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE</b>	<b>85.282.872,83</b>	<b>85.329.299,23</b>	<b>TOTALE COMPLESSIVO SPESE</b>	<b>70.213.162,34</b>	<b>61.951.798,90</b>
<b>DISAVANZO DELL'ESERCIZIO</b>	<b>0,00</b>		<b>AVANZO DI COMPETENZA/FONDO DI CASSA</b>	<b>15.069.710,49</b>	<b>23.377.500,33</b>
<b>TOTALE A PAREGGIO</b>	<b>85.282.872,83</b>	<b>85.329.299,23</b>	<b>TOTALE A PAREGGIO</b>	<b>85.282.872,83</b>	<b>85.329.299,23</b>



# 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 soddisfacente livello di realizzazione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti, nonché una discreta performance organizzativa dell'Ente, in termini di efficacia ed efficienza amministrativa.

Il Segretario Generale  
D.ssa Elisabetta Ferrara

Verbale n. 4 del 12 luglio 2025

L'anno 2025, il giorno 12 del mese di luglio, alle ore 8.50, 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:

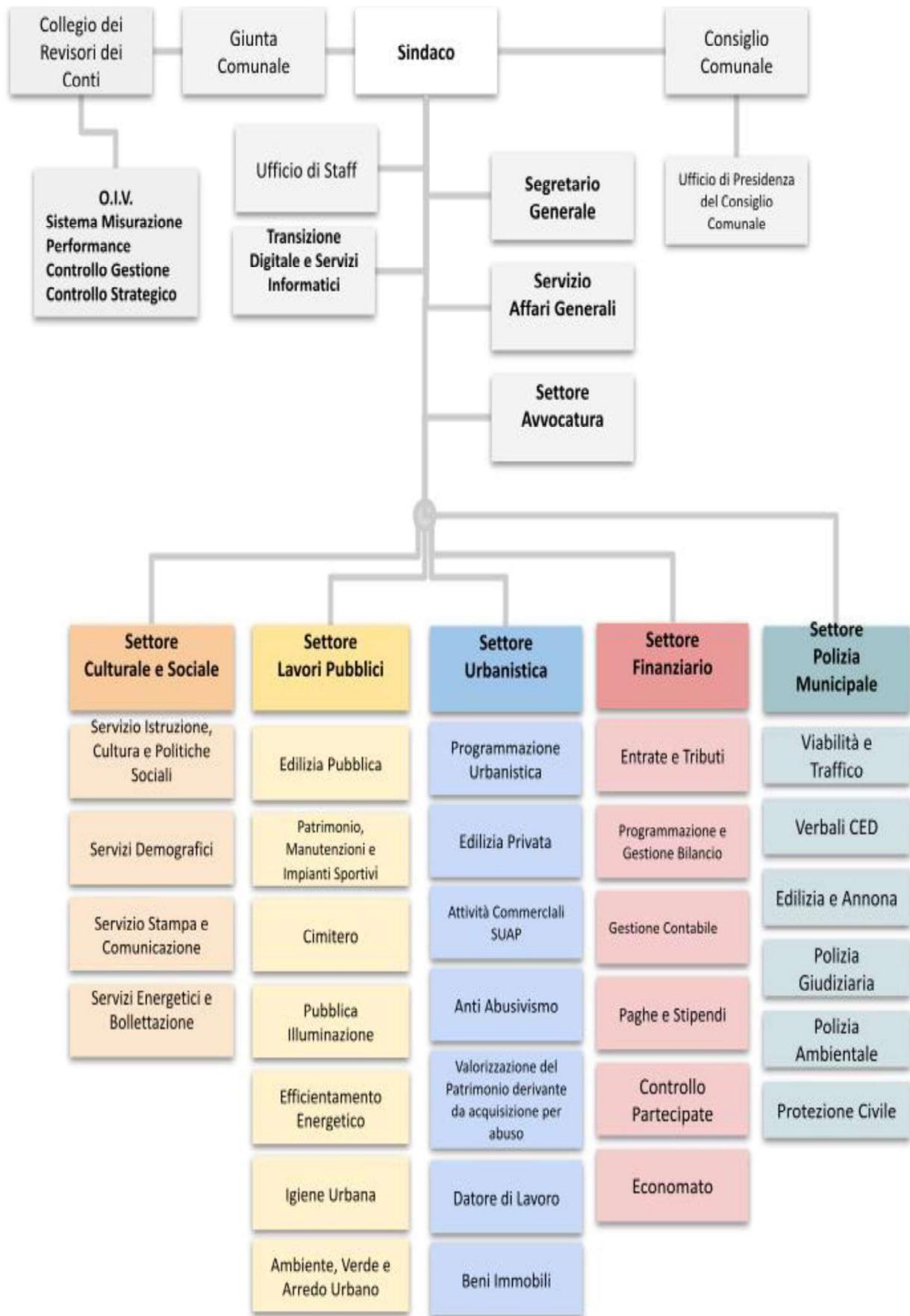
- Dott. Graziano Serpico Presidente
- Dott. ssa. Vitale Genoveffa – Componente
- Avv. Zarrillo Michele – Componente

Ordine del giorno:

1. Valutazione della performance organizzativa e individuale dei dirigenti e del Segretario Generale anno 2023;
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 2023.

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



Visti:

- o la delibera della giunta comunale n. 21/2023 del 07/04/2023 avente ad oggetto “Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – 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;
- o la delibera di Giunta Comunale n. 77/2023 del 19/07/2023 oggetto: rideterminazione dotazione organica ex art.259 comma 6 d.lgs. 267/2000 - integrazione deliberazione di G.C. n. 21/2023 ad oggetto “approvazione del PIAO 2023-2025”.

\*\*\*\*

Con decreto sindacale n. 181 del 11-07-2022 risulta assegnato incarico ad interim settore Polizia Municipale alla Dott.ssa Maria Pedalino dal 11-7-2022 al 01-10-2024, con decreto sindacale n. 124 del 06-05-2022 risulta assegnato incarico ad interim settore Urbanistica all’Ing. Nunzio Boccia dal 06-05-2022 al 02-01-2024 e con decreto sindacale n. 182 del 23-10-23 risulta assegnato settore PNRR all’arch. Michele Punzo, nonché risultano assegnati ad interim all’avv. Iroso Alessandra il settore transizione digitale e affari generali.

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 intersettoriali 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 2023 secondo le fasce di merito previste dal sistema di valutazione adottato.

I risultati delle valutazioni sono riepilogati:

settore	dirigente	% raggiungimento intersettoriale	% raggiungimento	% raggiungimento su 100	index	% performance	% finale
Finanziario	Dott. Marco Chiauzzi	90	98	98,00	100%	95,60	76,48
Transizione Digitale	Interim Avv. Alessandra Iroso	80	42	84,00	50%	82,80	66,24
Polizia Municipale	Interim Dott.ssa Maria Pedalino	90	48	80,00	60%	83,00	66,40
Lavori Pubblici	Ing. Nunzio Boccia	85	82	91,11	90%	89,28	71,42
Urbanistica	Interim Ing. Nunzio Boccia	85	37	74,00	40%	77,30	61,84
Servizi Istituzionali	Dott.ssa Maria Pedalino	90	53	88,33	60%	88,83	71,07
Affari Generali	Interim Avv. Alessandra Iroso	90	93	93,00	100%	92,10	73,68
Avvocatura	Avv. Alessandra Iroso	90	57	95,00	60%	93,50	74,80

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.

L'OIV evidenzia che, pur essendo formalmente possibile l'attribuzione di più incarichi dirigenziali (incluso il settore legale) ad un unico dirigente, la situazione si presenta organizzativamente inadeguata in assenza di una struttura di supporto proporzionata ai carichi di lavoro e alla complessità delle funzioni assegnate. Si ritiene, pertanto, necessario procedere ad una revisione dell'assetto

organizzativo, anche in sede di aggiornamento del Piano della Performance, al fine di garantire l'effettività dell'azione amministrativa e la coerenza tra obiettivi assegnati e risorse disponibili.

La Corte dei Conti, in vari pronunciamenti, ha richiamato l'attenzione degli enti pubblici sull'uso eccessivo degli incarichi ad interim. Alcuni punti chiave:

1. Funzione temporanea: gli interim devono essere limitati nel tempo e giustificati da esigenze straordinarie (vacanza di posto, assenze temporanee).

- Deliberazione Corte dei Conti, sez. reg. Lazio n. 14/2019: evidenziata la necessità di evitare un ricorso prolungato e non motivato agli interim.

2. Efficienza amministrativa: l'eccessivo cumulo può compromettere la qualità della gestione e violare il principio di buon andamento (art. 97 Cost.).

- Corte dei Conti, sez. Autonomie, deliberazione n. 10/SEZAUT/2021/INPR.

Eventuali rilievi e proposte di miglioramento sono stati evidenziati nelle rispettive schede individuali.

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

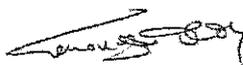
Letto, firmato e sottoscritto

Graziano Serpico



L'O.I.V.

Genoveffa Vitale



Michele Zarrilli



Verbale n. 5 del 5 agosto 2025

L'anno 2025, il giorno 05 del mese di agosto, alle ore 18,30, 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 anno 2023 – richiesta riesame;
2. Varie ed eventuali.

I componenti dell'Organismo iniziano la riunione confrontandosi sulle richieste pervenute circa il riesame per la valutazione della performance individuale dei dirigenti anno 2023 Dott.ssa Alessandra Iroso (Dirigente settore avvocatura) e l'Ing. Nunzio Boccia (Dirigente settore LL.PP.)

L'OIV visto le note:

- a) della dott.ssa Iroso con allegato le determine di approvazione delle liste di carico recuperi da sentenze e l'audizione della stessa, che illustra la documentazione trasmessa contenuta in merito al micro-obiettivo 2;
- b) dell'Ing. Boccia con allegato la documentazione e rendicontazione dei lavori e l'audizione dello stesso, che illustra la documentazione trasmessa contenuta in merito al micro-obiettivo 1/A; 2/A 4/A e 5/A;

Considerato che gli allegati alla richiesta sono costituiti da documenti che non erano stati presi in considerazione precedentemente dall'OIV durante la valutazione e che, pertanto, attengono esclusivamente alla mancata valutazione di elementi aventi evidenza fattuale che non erano conosciuti dall'OIV al momento della valutazione e non per quanto attiene il merito o il metodo della valutazione.

Tutto ciò considerato, l'OIV ritiene meritevole di accoglimento le richieste di riesame e, considerato che le cause che avevano portato ad una valutazione inferiore, al massimo erano unicamente da attribuirsi al mancato soddisfacimento delle richieste dell'OIV formulate e si possa modificare il precedente giudizio complessivo sul micro-obiettivo 2 per l'avv. Alessandra Iroso e sui micro-obiettivo 1/A; 2/A 4/A e 5/A per l'Ing. Nunzio Boccia.

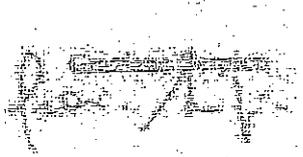
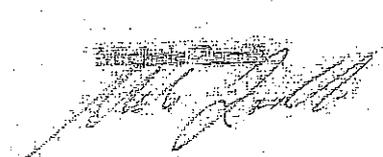
Per effetto di tanto dopo attenta disamina, si è proceduto all'attribuzione dei punteggi 2023 secondo le fasce di merito previste dal sistema di valutazione adottato.

I risultati delle valutazioni della Dott.ssa Iroso e Ing. Boccia sono riepilogati:

settore	Dirigente	% raggiungimento intersettoriale	% raggiungimento	% raggiungimento su 100	index	% performance	% finale
Lavori Pubblici	Ing. Nunzio Boccia	85	88	97,78	90%	93,94	75,16
Avvocatura	Avv. Alessandra Iroso	90	58	96,67	60%	94,67	75,73

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.

Si trasmettono le schede di valutazione rettificata ai Settori coinvolti nei suddetti obiettivi.  
Il presente verbale viene trasmesso al Sindaco e al Segretario Generale.  
Letto, firmato e sottoscritto

A very faint and illegible signature, likely of the Mayor, located on the left side of the document.A very faint and illegible signature, likely of the General Secretary, located in the center of the document.A very faint and illegible signature, likely of the Mayor, located on the right side of the document.



# Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:** Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2023

Il Dirigente del SERVIZIO AFFARI GENERALI 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, 06/08/2025



# Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:** Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2023

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, 06/08/2025

Letto, confermato e sottoscritto.

Sindaco  
ANTONIO PANNONE

Vice Segretario  
MARIA PEDALINO

---

### **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, 08/08/2025

---

### **ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'**

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

- E' divenuta esecutiva il giorno 08/08/2025, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000).