



N° PAP-01939-2022

Il presente atto viene affisso all'Albo
Pretorio on-line
dal 08/06/2022 al 23/06/2022

L'incaricato della pubblicazione
CLEMENTINA DE CICCIO

Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 67/2022 del 31/05/2022

OGGETTO: Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2020

Il giorno 31/05/2022 alle ore 18:00, 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
Arch.	FRANCESCO DI MICCO
Rag.	MAURO DI PALO
P.I.	ANIELLO SILVESTRO
Dott.ssa	ANGELA SODANO
Dott.ssa	GELSOMINA TERRACCIANO

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	
P	
P	
	A
	A

Assiste: MARIO NUNZIO ANASTASIO - Segretario Generale

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'



Firmato da
DE CICCIO
CLEMENTINA

08/06/2022 14:20:46

Oggetto: - Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2020

RELAZIONE ISTRUTTORIA E PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

IL DIRIGENTE AFFARI GENERALI

Visto l'art. 119, del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi ad oggetto "Retribuzione di risultato" adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 83 del 31 ottobre 2013- modificato con deliberazione di G.C. n.5 del 23.1.2014, n. 51 del 20.06.2014,n.109 e n. 110 del 03/10/2014 e successive modifiche ed integrazioni che al comma 1 e 2 testualmente recita:

1. " I dirigenti dei Settori che, a consuntivo delle attività assolte, conseguano una performance positiva, secondo la rilevazione e la valutazione effettuata in base al sistema della performance adottato hanno diritto di conseguire la retribuzione di risultato ai sensi delle norme di legge e contrattuali collettive nel tempo in vigore.

2. La retribuzione di risultato è attribuita nel rigoroso rispetto degli eventuali limiti di spesa complessivamente previsti e definiti dalla legge e dalla negoziazione collettiva nazionale".

Visto il disposto dell'articolo 57, "Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" del CCNL 17/12//2020 relativo al triennio economico 2016 - 2018:

1. "Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse:

a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;

b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001;

c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60;

e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui 69 incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo “.

Dato atto che:

la delegazione trattante, con verbale del 19.05.2020, ha raggiunto l'accordo sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte economica relativa alle modalità di ripartizione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'Area della Dirigenza per l'anno 2020 e per le annualità pregresse 2016 – 2019;

la Giunta Comunale ha autorizzato, con deliberazione n. 75 del 26.06.2020, la sottoscrizione definitiva dell'accordo ed il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso su tale atto parere favorevole di cui al verbale n. 19 del 03.06.2020;

Rilevato che:

il Nucleo di Valutazione con verbale n. 9 del 13/11/2021, integrato da successivo verbale n.16 del 26/03/2022 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, in applicazione degli artt. 14, 28 e 29 del CCNL – Comparto Regioni - Enti Locali Area della Dirigenza - parte normativa 1998/2001, realizzati in base a quanto assegnato ai Dirigenti con il Piano della Performance in materia di valutazione della performance dirigenziale per l'annualità 2020 ed indicati di seguito:

1. Il Dirigente del Settore Affari Generali dr.ssa **Alessandra Iroso** ha conseguito per l'anno 2020 una valutazione in termini di performance pari **al 68,42 %** che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla terza fascia con conseguente riconoscimento della percentuale del **50%** dell'indennità di risultato;

2 Il Dirigente del Settore Finanziario **Dott. Marco Chiauzzi** ha conseguito per l'anno 2020 una valutazione in termini di performance pari **al 59,25%** che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla terza fascia con conseguente riconoscimento della percentuale **del 50%** dell'indennità di risultato;

3 Il Dirigente del Settore Servizi Istituzionali dr.ssa **Maria Pedalino** ha conseguito per l'anno 2016 una valutazione in termini di performance pari **al 62,75%** che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla terza fascia con conseguente riconoscimento della percentuale del **50%** dell'indennità di risultato;

- 4 Il Dirigente del Settore Lavori Pubblici ing. **Nunzio Boccia** ha conseguito per l'anno 2020 una valutazione in termini di performance pari al **67,39 %** che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla terza fascia con conseguente riconoscimento della percentuale **del 50%** dell'indennità di risultato;
- 5 Il Dirigente del Settore Vigilanza Sicurezza e Polizia Municipale **Dott. Michele Orlando** ha conseguito per l'anno 2020 una valutazione in termini di performance pari al **69,75%** che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla terza fascia con conseguente riconoscimento della percentuale del **50%** dell'indennità di risultato;
- 6 Il Dirigente del Settore Urbanistica Ing. **Domenico Maiello** ha conseguito per l'anno 2020 una valutazione in termini di performance pari al **78,46%** 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;
- 7 Il Dirigente del Settore Programmazione Finanziaria **Dott.ssa Flagiello Pennacchi Giuseppina** ha conseguito per l'anno 2020 una valutazione in termini di performance pari al **40,61%** che, sulla scorta del sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla quarta fascia con conseguente nessun riconoscimento dell'indennità di risultato

Considerato in particolare e relativamente alla valutazione della dott.ssa Flagiello che:

- l' Obiettivo *Rinegoiazione mutui* assegnato al settore Programmazione finanziaria è stato ritenuto dal Nucleo di valutazione *“raggiunto prima dell'assegnazione (e quindi) non attribuibile*
- egualmente l'Obiettivo *“N.fatture lavorate rispetto a quelle maturate al 31/12/2019”* assegnato al settore Programmazione finanziaria è stato ritenuto dal Nucleo di valutazione *“raggiunto prima dell'assegnazione (e quindi) non attribuibile”*

Considerato altresì che relativamente alla valutazione del dott. Chiauzzi:

- l'obiettivo Economato *“Adozione regolamenti”* assegnato al Settore Finanziario è stato ritenuto dal Nucleo di valutazione *“Obiettivo non più di pertinenza”*

Dato atto che con verbale n. 18 del 26/04/2022 il Nucleo di Valutazione ha demandato all'amministrazione comunale di procedere ad eventuale neutralizzazione degli obiettivi sopra indicati e non riconosciuti alla dott.ssa Flagiello ed al dott. Chiauzzi, con adozione di apposito provvedimento di giunta comunale.

Dare atto altresì che la Relazione sulla Performance 2020, 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.;

Considerato che in tale ambito la competenza a valutare i dirigenti è di pertinenza della giunta che nel caso in esame intende riconoscere e valorizzare la effettività delle prestazioni comunque svolte dai dirigenti. Ciò anche al fine di evitare possibili impugnazioni giudiziarie che vedrebbero l'ente soccombente stante il prevalente principio stabilito dall'art. 2126 c.c. in tema di prestazioni di fatto.

VISTI

l'art. 107 del D.lgs 267/00 TUEL);

l'art. 32 dello Statuto Comunale;

VISTA la Relazione sulla Performance anno 2020 prot. N. 21222/2022 del 27/04/2022

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 Dirigente
Dott. Ssa Alessandra Iroso

/

L'ASSESSORE AL PERSONALE

Vista la relazione istruttoria e la proposta di deliberazione a firma del Dirigente del Servizio Affari Generali Dott.ssa Alessandra Iroso;

Visti i pareri favorevoli, espresso dal Responsabile del Settore e dal Responsabile 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 2020", prot. N. 21222/2022 del 27/04/2022 di cui all'Allegato (A) del presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale;

Di neutralizzare i seguenti obiettivi non valorizzati relativamente alla valutazione della dott.ssa Flagiello e del dott. Chiauzzi :

- l' Obiettivo *Rinegoiazione mutui* assegnato al settore Programmazione finanziaria è stato ritenuto dal Nucleo di valutazione *raggiunto prima dell'assegnazione non attribuibile*
- l'Obiettivo *N.fatture lavorate rispetto a quelle maturate al 31/12/2019* assegnato al settore Programmazione finanziaria è stato ritenuto dal Nucleo di valutazione *raggiunto prima dell'assegnazione non attribuibile*
- l'obiettivo *Economato Adozione regolamenti* assegnato al Settore Finanziario è stato ritenuto dal Nucleo di valutazione *Obiettivo non più di pertinenza*

Di dare atto che la riparametrazione di tali obiettivi, a seguito della su indicata neutralizzazione comporta di computare il peso del 25,00 % relativo all'obiettivo *Rinegoiazione mutui* e del 20% relativo all'obiettivo *N.fatture lavorate rispetto a quelle maturate al 31/12/2019*. Ancora l'obiettivo *Economato Adozione regolamenti* ha un peso del 7,00 %.

Di rimodulare la pesatura con le suindicate percentuali attribuendo il seguente punteggio:

- **74,96% alla Dott.ssa Flagiello Pennacchi Giuseppina** per l'anno 2020. Valutazione che in termini di performance e sulla scorta del sistema di Misurazione e Valutazione, consente l'accesso alla terza fascia con conseguente riconoscimento della percentuale del **50%** dell'indennità di risultato;
- **73,60 % al Dott. Marco Chiauzzi** per l'anno 2020. Valutazione che in termini di performance e sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione, consente l'accesso alla terza fascia con conseguente riconoscimento della percentuale **del 50%** dell'indennità di risultato

Di trasmettere copia del presente atto e relativo allegato al Nucleo di Valutazione ai fini dell'emissione del formale provvedimento di validazione della stessa, ex circolare FP del 29/03/2018;

Di dare atto che, a seguito della validazione, la relazione sarà 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;

Di demandare al Dirigente AA.GG. l'adozione dei provvedimenti conseguenti;

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. lgs. 267/00

L'Assessore al Personale
D.ssa Gelsomina Terracciano

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che in merito all'oggetto, sono pervenute la relazione istruttoria e la proposta di deliberazione a firma del Dirigente del Settore Affari Generali Dott.ssa Alessandra Iroso e dell'Assessore al Personale

Visto i pareri favorevoli, espressi dai Responsabili 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

Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, qui integralmente richiamate e trasfuse, la "Relazione sulla performance anno 2020", prot. N. 21222/2022 del 27/04/2022 di cui all'Allegato (A) del presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale;

Di neutralizzare i seguenti obiettivi non valorizzati relativamente alla valutazione della dott.ssa Flagiello e del dott. Chiauzzi :

- l' Obiettivo *Rinegoiazione mutui* assegnato al settore Programmazione finanziaria è stato ritenuto dal Nucleo di valutazione *raggiunto prima dell'assegnazione non attribuibile*
- l'Obiettivo *N.fatture lavorate rispetto a quelle maturate al 31/12/2019* assegnato al settore Programmazione finanziaria è stato ritenuto dal Nucleo di valutazione *raggiunto prima dell'assegnazione non attribuibile*
- l'obiettivo *Economato Adozione regolamenti* assegnato al Settore Finanziario è stato ritenuto dal Nucleo di valutazione *Obiettivo non più di pertinenza*

Di dare atto che la riparametrazione di tali obiettivi, a seguito della su indicata neutralizzazione comporta di computare il peso del 25,00 % relativo all'obiettivo *Rinegoiazione mutui* e del 20% relativo all'obiettivo *N.fatture lavorate rispetto a quelle maturate al 31/12/2019*. Ancora l'obiettivo *Economato Adozione regolamenti* ha un peso del 7,00 %.

Di rimodulare la pesatura con le suindicate percentuali attribuendo il seguente punteggio:

- **74,96% alla Dott.ssa Flagiello Pennacchi Giuseppina** per l'anno 2020. Valutazione che in termini di performance e sulla scorta del sistema di Misurazione e Valutazione, consente l'accesso alla terza fascia con conseguente riconoscimento della percentuale del **50%** dell'indennità di risultato;
- **73,60 % al Dott. Marco Chiauzzi** per l'anno 2020. Valutazione che in termini di performance e sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione, consente l'accesso alla terza fascia con conseguente riconoscimento della percentuale **del 50%** dell'indennità di risultato

Di trasmettere copia del presente atto e relativo allegato al Nucleo di Valutazione ai fini dell'emissione del formale provvedimento di validazione della stessa, ex circolare FP del 29/03/2018;

Di dare atto che, a seguito della validazione, la relazione sarà 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;

Di demandare al Dirigente AA.GG. l’adozione dei provvedimenti conseguenti;

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. lgs. 267





Città di Afragola
Provincia di Napoli

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

2020

Ai sensi del D.Lgs n. 150/2009



Città di Afragola

Provincia di Napoli

1. Premessa ed introduzione

Il D.Lgs. n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza, ha previsto per tutte le amministrazioni pubbliche l'introduzione dello sviluppo del ciclo di gestione della performance coerente con i contenuti e con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio. Il ciclo di gestione della performance inizia con il piano della performance, si conclude con la relazione sulla performance.

La Relazione sulla performance è il documento attraverso il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri soggetti interessati, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente.

Lo scrivente Segretario Generale è stato nominato con provvedimento sindacale prot. N. 13375/2022 del 16.03.2022. Ciò considerato, lo Scrivente redige la presente relazione sull'esame dei documenti presenti nell'Ente.

Il presente documento rappresenta la nona edizione della Relazione sulla performance del Comune di Afragola ed ha come obiettivo principale quello di condensare in un documento unitario gli esiti dell'applicazione dei diversi strumenti di misurazione della performance e di valutazione della gestione di cui l'Ente si è dotato, con riferimento all'anno 2020.

Il documento compendia i diversi sistemi di controllo ed è ispirato ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei risultati e si propone di illustrare, partendo dall'analisi di alcuni dati relativi al contesto, esterno ed interno in cui l'Ente opera, i risultati raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati e indicazione delle cause e delle misure correttive da adottare.

Nella relazione trovano rappresentazione le dimostrazioni del grado di conseguimento degli obiettivi, della rilevazione e misurazione dei risultati.

Di seguito il contesto normativo-regolamentare:

La Giunta Comunale:

-con deliberazione n. 142 del 30/12/2014, procedeva alla "Adozione del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" ed alla integrazione del "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi".

-con la deliberazione della Giunta Comunale n. 114 del 02.08.2016 procedeva all' "Approvazione criteri per la graduazione delle Funzioni Dirigenziali e delle connesse responsabilità ai fini della Retribuzione di Posizione



Città di Afragola

Provincia di Napoli

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 03.12.2021 procedeva alla "Rettifica Parziale Deliberazione di G.C. n. 114 del 02/08/2016 - Approvazione dei criteri per la graduazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di risultato" - Adeguamento nuovo CCNL Dirigenza

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 26/2022 del 07/03/2022 procedeva alla "Modifica criteri per la graduazione delle Funzioni Dirigenziali e delle connesse responsabilità ai fini della Retribuzione di Posizione.

In seguito, con deliberazione di Giunta Comunale n. 00117/2020 del 10/11/2020, la Giunta Comunale approvava il piano della performance e il Piano Esecutivo di Gestione 2020-2022, composto, tra l'altro, dall'elenco dei macro obiettivi per settore, Piano della Performance 2020, contenente le schede concernenti i macro e micro obiettivi specifici corredate dalle azioni operative, misurazione e pesatura delle stesse.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI D'INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER

2.1 Contesto esterno di riferimento

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati di cui all'anno 2020 ammonta a 63.829 abitanti, così distribuiti tra maschi e femmine:

ANALISI DELLA POPOLAZIONE			
Popolazione	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
Abitanti	64.817	64.443	63.829
di cui			
Maschi	31.921	31.700	31.356
Femmine	32.896	32.743	32.473
Nuclei familiari	21.406	21.728	21.820
Popolazione in età prescolare (0/4 anni)	3384	3278	3.241
Popolazione in età scuola obbligo (5/14 anni)	7.814	8.051	7.534
Popolazione forza lavoro (15/29 anni)	13614	13.337	12.977



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Popolazione in età adulta (30/64 anni)	31.065	31.130	31.190
Popolazione in età senile (=> 65 anni)	8.460	8.717	8.887
Nati nell'anno	628	638	655
Deceduti nell'anno	468	542	584
Immigrati	1006	1315	921
Emigrati	1540	1643	1.459

2.2 Organizzazione - Struttura e Personale

La Macro Struttura dell'Ente nell'anno 2020 è stata organizzata per Settori, la cui Responsabilità è affidata ai Dirigenti, come di seguito declinata.

La consistenza delle risorse umane a disposizione dei Settori dell'Ente al 31.12.2020 è la seguente: **188 dipendenti compresi i dirigenti**. Le Risorse Umane sono organizzate e assegnate ai Settori in funzione delle esigenze programmatiche tramite l'elenco del personale unito al Piano esecutivo di gestione.

PERSONALE dipendente T.I.

Personale	Anno 2020	Anno 2020
Categoria	Previsto in D.O.	In Servizio
A	40	14
B	85	24
C	170	111
D	72	34
Dirigenti	8	5
Totale	375	188

2.3 I risultati raggiunti

La misurazione dei risultati prevede l'analisi del Piano della performance e la valutazione dei reports sullo stato di attuazione degli obiettivi al 31.12.2020



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Il Nucleo ha assegnato la valutazione a ciascun singolo obiettivo completando il quadro che permette la misurazione della performance gestionale e di struttura.

Per quanto concerne la performance della struttura organizzativa misurata con la determinazione delle percentuali di raggiungimento elaborate per i micro obiettivi di tipo 'misura', il metodo utilizzato per la rilevazione e la misurazione della stessa, si basa sulla indicizzazione delle cosiddette KPY (*Key Performance Indicators*) associate agli obiettivi/indicatori di tipologia 'misura'.

L'indicizzazione prevede la definizione per ognuno di questi micro obiettivi di un set di fasce di valori possibili di risultato dell'indicatore associato (KPI), alle quali è collegato un risultato percentuale corrispondente.

Per l'anno 2020 ci si è informati ai criteri di indicizzazione assunti nel 2019 e di cui in prosieguo si illustrerà in dettaglio.

3. II CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

3.1 Fasi e soggetti del ciclo di gestione della performance

Il Documento Unico di Programmazione 2020/2022 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n 00044/2020 del 29/09/2020.

Il Consiglio Comunale, con deliberazione n. 45 del 29.09.2020 approvava il Bilancio di Previsione finanziaria 2020/2022.

Successivamente, si procedeva a licenziare:

- a) Piano Esecutivo di Gestione -PEG 2020-2022, approvato con delibera di Giunta Comunale n.00117/2020 del 10/11/2020
- b) Il Rendiconto della Gestione esercizio 2020 veniva approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 00029/2021 del 01/06/2021.

3.2 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 delle performance.



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Con il termine *budgeting* il sistema individua il processo di programmazione operativa attraverso il quale si negoziano e si definiscono gli obiettivi gestionali ed i connessi limiti autorizzatori in diretta declinazione di programmi e progetti della relazione previsionale e programmatica, orientati alle Aree di azione nelle quali l'Ente estrinseca la sua azione di pianificazione e gestione per il soddisfacimento dei bisogni degli stakeholders.

Lo strumento di pianificazione e gestione è il **Piano esecutivo di Gestione**.

Nel sistema di programmazione e gestione operativa del Comune di Afragola, il Piano esecutivo di gestione (*Peg*) viene approvato dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale, sentito il Nucleo di Valutazione. In esso sono determinati gli obiettivi gestionali ed affidati gli stessi ai Dirigenti dell'Ente unitamente alle dotazioni necessarie.

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.

In sintesi, con il Peg la Giunta Comunale assegna ai responsabili dei centri di responsabilità, così come definiti dal regolamento di contabilità dell'Ente, gli obiettivi di gestione e le risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie al loro raggiungimento.

Il piano esecutivo di Gestione si compone del:

- **Piano della Performance** (relativamente alla prima annualità), che definisce gli obiettivi strategici e di gestione ed indica i risultati attesi in termini di performance;
- **Piano Finanziario**, che contiene la quantificazione delle risorse destinate a ciascun progetto o azione ed affidate a ciascun centro di responsabilità per il raggiungimento dei risultati attesi (budget di competenza);
- **elenco del personale** suddiviso per Settori e per categorie;
- **elenco delle risorse strumentali**, dando atto che le stesse sono rappresentate dall' inventario dei beni mobili ripartito per centri di responsabilità già nelle disponibilità di ciascun Dirigente.

L'integrazione e il collegamento logico tra la pianificazione della performance e il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio vengono garantiti di norma in coerenza col calendario con



Città di Afragola

Provincia di Napoli

cui si sviluppano i due processi e con il coordinamento dei soggetti coinvolti.

Gli obiettivi rappresentano le finalità ed i risultati che si intendono perseguire nell'attuazione dei programmi e dei progetti individuati nel Piano delle performance che costituisce poi la base per la elaborazione della proposta di piano esecutivo di gestione.

3.3 Coerenza del processo di formazione del Peg e pianificazione della performance

Il procedimento di formazione del Peg inizia con la definizione da parte della Giunta Comunale delle direttive disciplinate dal vigente regolamento di contabilità. Responsabile del procedimento è il Segretario Generale.

Coerentemente con le attribuzioni organizzative di ciascun centro di responsabilità, i responsabili danno concretezza alle linee guida operative formulando, per quanto di rispettiva competenza, una prima ipotesi di obiettivi gestionali nonché le richieste di risorse necessarie alla loro realizzazione.

Il Segretario Generale, sulla base del piano della performance elabora la proposta di piano esecutivo di gestione e degli obiettivi ivi contenuti; la Giunta Comunale, previa verifica della congruità e della coerenza della proposta di piano esecutivo di gestione con i programmi e progetti del Documento Unico di Programmazione e con le direttive impartite ai sensi del regolamento di contabilità vigente, approva il piano esecutivo di gestione, di norma, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio.

4 Performance

Sulla scorta del sistema misurazione e valutazione previgente ed applicabile alle attività di valutazione per l'esercizio 2020 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%;



Città di Afragola

Provincia di Napoli

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 appositamente predisposte per valutare con la massima razionalità e trasparenza il dirigente sulla base di elementi descrittivi 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 informati a criteri prevalentemente comuni ai sistemi di valutazione della performance dirigenziale del comparto enti locali, in linea con le disposizioni regolamentari e di legge vigenti.

Con il processo di formazione del Piano Esecutivo di Gestione, il Comune di Afragola ha elaborato gli obiettivi assegnati a ciascun dirigente ed alla struttura organizzativa di riferimento.

Si sono elaborati gli obiettivi di tipo '*Sviluppo*' declinati negli obiettivi '*operativo/gestionale*' per ciò che concerne il monitoraggio della realizzazione della programmazione di tipo strategico e quindi per la misurazione della performance gestionale, mentre per quanto riguarda il monitoraggio del funzionamento della struttura organizzativa e dell'erogazione dei servizi, cioè per la misurazione della performance di struttura, sulla base del piano delle kpi adottato sono derivati gli obiettivi di tipo '*misura*' come declinazione degli obiettivi di tipo '*Performance*'.

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* e consentono di rilevare la realizzazione di esplicite attività gestionali e particolarmente strategici per l'amministrazione e sui quali si baserà la valutazione dei dirigenti.

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.



Città di Afragola

Provincia di Napoli

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 2020 sono coincisi con quelli contenuti nel Piano della performance 2020-2022.

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 di prassi 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. Di seguito vengono riportate le tabelle dei macro e micro obiettivi per Settore con le relative indicizzazioni prese dalla Delibera di G.C. n.00117/2020 del 10/11/2020



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Settore AFFARI GENERALI-DIRIGENTE DR.SSA ALESSANDRA IROSO		
Macro-obiettivo di riferimento: A		
Progettazione e coordinamento, nel rispetto del budget e degli indirizzi dell'Amministrazione, degli interventi di carattere assistenziale rivolti a categorie definite della popolazione come anziani, extracomunitari, minori, portatori di handicap, tossicodipendenti ecc.. Coordinamento delle attività e dei servizi realizzati dalle Assistenti Sociali che operano in materia di assistenza domiciliare e servizi sociali. Coordinamento delle attività dell'Azienda Consortile di cui il Comune di Afragola è capofila-(OBIETTIVO DI SVILUPPO)		
Micro-obiettivo: n. 1/A Costituzione Azienda Consortile		
per la gestione associata dei servizi di cultura alla persona tra i Comune di Afragola, Caivano, Cardito e Crispano - Avvio fase start-up- - Continuità nella erogazione dei servizi in ambito sociale secondo il modello esistente nelle more del passaggio in capo alla Azienda Consortile		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	17,5%
Indicatore: completamento delle procedure concernenti la nomina dei componenti gli organismi collegiali, del Direttore generale e altre figure professionali - rispetto delle fasi di start up così come indicate nell'Atto Costitutivo dell'Azienda - n. interventi in ambito sociale realizzati		
Target: assicurare il passaggio al nuovo modello organizzativo di gestione delle politiche sociali nel rispetto della tempistica fissata negli atti fondamentali di costituzione dell'Azienda Speciale		
Micro obiettivo: n. 2/A INIZIATIVE PER AIUTI A SOGGETTI SVANTAGGIATI		
Azioni volte all'erogazione misure di sostegno a favore delle fasce più deboli della popolazione e collegate all'emergenza epidemiologica da COVID 19, quali acquisto e distribuzione di misure di dispotivi, distribuzione buoni-spesa ai meno abbienti, sostegno al fitto, ecc		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	15%
Indicatore: n. di azioni messe in campo - n. Beneficiari delle misure di sostegno - N. istruttorie proceduralizzate		
Target: Garantire il necessario sostegno alle categorie sociali risultate beneficiarie delle azioni in oggetto		
Micro-obiettivo di riferimento: 3/A PROCEDURA DI GARA E UFFICIO CONTRATTI		
UFFICIO GARE E CONTRATTI-Supporto ai settori nella predisposizione dei capitolati d'appalto con riferimento alla parte amministrativa e cura nella predisposizione dello schema di contratto; Attività di supporto ed assistenza nelle procedure di gara su piattaforma informatica Maggiori Attività di supporto ai rup con funzioni di orientamento, formazione e informazione; studio e interpretazione della disciplina in materia di appalti, concessione e contratti svolgendo attività di orientamento nei confronti dei Dirigenti e RUP. Verifica sui soggetti aggiudicatari di gare e adempimenti connessi.		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
2	2	10,00%
Indicatori: n. di contratti stipulati; n. di verifiche effettuate; n. di circolari o note esplicative concernente interpretazioni o chiarimento su normativa contrattualistica pubblica		
Target: garantire la correttezza giuridica in fase di contrattualizzazione delle forniture ed approvvigionamenti - Rispetto protocolli di legalità		
Micro-obiettivo di riferimento: 4/A GESTIONE RISORSE UMANE		
Risorse Umane: obiettivo: curare l'assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato per garantire la continuità dei servizi esistenti o l'attivazione di quelli previsti negli indirizzi generali di governo, in un quadro di flessibilità programmatica e finanziariamente compatibile. Fornisce interventi in tema di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale dipendente (OBIETTIVO DI PERFORMANCE)		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	15%
Indicatore: n. procedure attivate in materia di reclutamento del personale - n. percorsi di sviluppo per miglioramento professionale del personale		
Target: assicurare un elevato standard nella acquisizione delle competenze del personale dipendente.		
Micro obiettivo: n. 5/A CONTROLLI		
Controllo sulle autocertificazioni delle incompatibilità e inconfiribilità ex D.Lgs 39/13, e/o verifiche carichi pendenti. Controlli a campione su benefici ex L. 104/92 e congedi parentali e/o diritto allo studio		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	10%
Indicatore: numero di controlli istruiti e numero di circolari emanate per la dovuta informazione sul corretto utilizzo degli istituti anzi indicati e la fruizione dei relativi benefici. Numero di controlli effettuati sulle cause di incompatibilità e inconfiribilità		
Target: assicurare il rispetto della normativa in materia di pubblico impiego anche nel rispetto della legge anticorruzione		
Micro obiettivo: n. 6/A TURN OVER		
Misure per il collocamento in quiescenza del personale dipendente avente i requisiti e misure per il turn-over del personale cessato al fine di garantire la continuità dei servizi erogati		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	10%
Indicatore: monitoraggio semestrale del personale da porre in quiescenza e attuazione del piano del fabbisogno del personale. Numero delle procedure concorsuali avviate rispetto a quelle programmate e tempistica di svolgimento delle procedure		
Target: assicurare il corretto pensionamento dei dipendenti aventi i requisiti e il tempestivo ricambio del personale in un'ottica di efficienza e efficacia della macchina comunale		
Micro obiettivo: n.7/A		
Predisposizione atti di indirizzo della Giunta Comunale per la definizione del fondo risorse decentrate		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
2	1	10%
Indicatore: Predisposizione atti nel rispetto della tempistica programmata		
Target: assicurare il rispetto delle previsioni del contratto collettivo nazionale e decentrato del personale enti locali		



Città di Afragola

Provincia di Napoli

MICRO OBIETTIVI INTERSETTORIALI VALIDI PER TUTTI I SETTORI		
<p>Dirigenti e Responsabili di servizio autonomo sono coinvolti, con il coordinamento dell'RPC, nell'attività di predisposizione e aggiornamento del P.T.P.C. Detta attività dovrà essere svolta, trasmettendo all'RPC, entro il 30 novembre, una proposta avente ad oggetto l'individuazione di nuovi processi e/o la conferma di quelli esistenti, con l'indicazione di fasi e responsabilità ed eventualmente con l'individuazione di nuove aree di rischio. Ogni dirigente è inoltre tenuto a: - osservare le disposizioni previste dal P.T.P.C. e a verificare la corretta applicazione delle misure di contrasto alla corruzione la cui violazione costituisce illecito disciplinare; - utilizzare i risultati dei controlli successivi di regolarità amministrativa effettuati in base alla disciplina prevista dall'apposito regolamento interno, per il miglioramento continuo dell'azione amministrativa. Per l'anno 2020 i Dirigenti e i Responsabili di servizio devono esaminare la mappatura dei processi in capo ai settori e servizi loro assegnati, operando prioritariamente tra quelli con un maggiore rischio e riprogettare almeno 2 procedimenti. I Dirigenti e Responsabili di servizi sono tenuti ad assicurare il corretto adempimento degli obblighi in materia di Trasparenza, così come imposti dal D.Lgs. n. 33/13 e dal Piano comunale anticorruzione, di cui il Piano Trasparenza costituisce parte integrante. La pubblicazione dei dati dovrà avvenire in tempo reale e comunque non oltre il termine massimo di giorni 15 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.</p>		
Micro obiettivo: n. 1/A		
Adempimenti connessi al sistema della Anticorruzione		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	3 % suddiviso tra i vari settori dell'ente
<p>Indicatore: Assicurare adeguati standard in materia di anticorruzione-trasparenza e sistema dei controlli interni- Capacità di realizzazione entrate per centri di costo. Relazione annuale sulle attività monitorate nell'anno 2019</p>		
<p>Target: Invio report al responsabile RPC, con successiva verifica a campione della corretta pubblicazione dei dati, avvalendosi dell'apporto del Nucleo di Valutazione</p>		
Micro obiettivo: n. 2/A		
Adempimenti connessi al sistema della Trasparenza		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	3 % suddiviso tra i vari settori dell'ente
<p>Indicatore: verifica dell'obbligo di pubblicazione</p>		
<p>Target: Corretto inserimento dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"</p>		
Micro obiettivo: n. 3/A		
Sistema dei controlli interni		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
2	1	3 % suddiviso tra i vari settori dell'ente
<p>Indicatore: esiti dell'adozione del sistema dei controlli interni di regolarità amministrativo-contabile di cui al Regolamento approvato con Del. C.C. n. 24 del 15/02/2013 e ss.mm.ii</p>		
<p>Target: relazione annuale sulle attività monitorate nell'anno di riferimento - ed invio segnalazione delle criticità al Nucleo di valutazione</p>		
Micro obiettivo: n. 4/A		
Percentuale di realizzazione delle entrate previste nel PEG		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
2	3	1,75 % suddiviso tra i vari settori dell'ente
<p>Indicatore: realizzazione di almeno il 70% degli entrate assegnate dai rispetti PEG in dotazione. La percentuale di incasso prevista per il Settore Finanziario deve essere almeno il 90% delle entrate assegnate dal PEG</p>		
<p>Target: miglioramento dei dati finanziari e gestione rispondente ai principi della nuova contabilità armonizzata</p>		
micro obiettivo 5/A		
<p>Protezione delle persone fisiche. Con riguardo al trattamento dei dati personali elaborare ed attuare un Piano di protezione dei dati e di gestione del rischio di violazione e documentare come le opzioni di trattamento individuate sono state attuate, integrando la protezione dei diritti e delle libertà fondamentali delle persone fisiche . . . Garantire il processo di gestione del rischio di violazione dei dati personali, derivante dal trattamento secondo i principi della normativa UNI ISO 31000 e realizzare una politica di sicurezza stakeholder. Valutare la fattibilità dell'adesione ai codici di condotta di cui all'art. 40 o ad un dimostrare il rispetto degli obblighi del titolare del trattamento meccanismo di certificazione di cui all'art. 42 per GDPR da utilizzare come prova</p>		
Importanza	Complessità	peso % su macroobiettivo
2	3	1,75 % suddiviso tra i diversi Settori
<p>indicatore: predisposizione Piano di Protezione dei dati .</p>		
<p>Target: attuazione processo di adeguamento alla normativa europea sul trattamento dei dati personali</p>		
<p>NB. Si dà atto che il punteggio totale raggiungibile da ogni settore per le sopra indicate attività trasversali equivale ad un massimo dell'12,50% (ossia 100% diviso 8 settori, compreso il Servizio autonomo Avvocatura). Tale punteggio sarà sommato alla valutazione conseguita da ogni dirigente per le attività del proprio settore, fino al raggiungimento di un punteggio massimo potenziale del 100%</p>		



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Settore FINANZIARIO- DIRIGENTE DOTT. MARCO CHIAUZZI		
Macro-obiettivo di riferimento: A – Programmazione e Gestione di un importante centro di responsabilità in quanto finalizzato all'accertamento e riscossione delle entrate tributarie, assicurando il coordinamento dei processi di pianificazione, gestione e controllo delle medesime entrate in coerenza con i programmi e gli obiettivi dell'Ente. verifica di veridicità delle previsioni di entrata e verifica periodica dello stato di accertamento delle entrate generali (OBIETTIVO DI PERFORMANCE)		
Il Settore contiene al suo interno i seguenti servizi: " servizio Entrate- tributi " svolge l'attività connessa all'applicazione delle tasse, imposte e canoni comunali. Gestisce tutti i tributi comunali, in particolare per quanto riguarda IMU volontaria e accertamento è gestita internamente, mentre al concessionario è demandata la gestione ordinaria e coattiva dei seguenti tributi: TARI, l'Imposta sulla Pubblicità e la COSAP, i diritti sulle pubbliche affissioni. Il servizio " Paghe e stipendi " provvede alla gestione economico-contabile delle paghe e retribuzioni del personale dipendente (fisso ed accessorio) e dei compensi agli amministratori dell'Ente, con particolare riguardo al rispetto degli adempimenti fiscali anche in qualità di sostituto di imposta (Irpef, Irap, addizionali) e contributivi (Inps, CPDEL, previdenza complementare) nonché alla predisposizione e trasmissione dei modelli annuali e mensili agli enti competenti ed alla corretta gestione retributiva, contributiva e previdenziale dei soggetti interessati. Predisporre il conto annuale e la rendicontazione del costo del personale. Fornisce supporto alla previsione di bilancio in materia di spesa del personale. Cura i rapporti con gli enti esterni quali Inps, Perseo Sirio, Inpgi, Agenzia delle Entrate, ecc). Fornisce supporto per l'attività volta alla programmazione del fabbisogno del personale. Infine, i " servizi interni " provvedono alla gestione di fatturazione IVA, modelli dichiarativi IVA e IRAP, rapporti con le Partecipate, autoparco comunale, supporto al controllo interno esercitato dal Nucleo di Valutazione.		
Micro obiettivo: n.1/A TRIBUTI		
accelerazione invio degli Avvisi di accertamento esecutivi, ai sensi della n. 160/2019 per le annualità soggette al decorso dei termini prescrizionali nonché per le annualità successive, al fine di aumentare flussi di entrata. sempre quest'anno inoltre si procederà a completare l'iter per dare corso all'invio degli avvisi aggiornamento aree edificabili ai fini IMU , avvalendosi dell'apporto anche del Settore Urbanistica. Predisposizione nuovi regolamenti IMU TARI ed entrate comunali in linea con le nuovi disposizioni normative nell'ottica di ottimizzare le procedure di riscossione delle entrate tributarie , concedendo, come previsto per legge, una maggiore rateizzazione delle somme al fine di incentivare i contribuenti a saldare la propria posizione debitoria.		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	30%
Indicatore: Predisposizione ai fini dell'adozione da parte dei competenti organi collegiali dei nuovo regolamenti IMU e TARI d Entrate comunali - Invio Avvisi di accertamento		
Target: assicurare i flussi di entrata in materia tributaria - aggiornamento costante della banca dati del contribuente		
Micro obiettivo: n. 2/A – ECONOMATO		
Aggiornamento del Regolamento comunale per la gestione dell'ufficio economato, prevedendo la possibilità di ricorrere ai pagamenti in contanti solo per importi di modico valore.		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	7%
Indicatore: adozione regolamenti -		
Target: assicurare la corretta gestione dell'ufficio economato ed adozione del regolamento delle spese in economia		
Micro obiettivo: n. 3/A – CONTROLLO DI GESTIONE		
Realizzare attività di supporto al Nucleo di Valutazione nelle fasi di programmazione ed attuazione del controllo di gestione, inteso quale procedura atta a verificare lo stato di attuazione e il raggiungimento degli obiettivi programmati, la comparazione tra i costi e la qualità dei servizi offerti, l'efficacia, efficienza ed economicità della gestione comunale.		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	20%
Indicatore: supporto al Nucleo di Valutazione sulla comparazione annuale tra i costi e la qualità dei servizi offerti.		
Target: assicurare l'effettività del controllo di gestione nel rispetto della normativa e del regolamento vigenti		
Micro obiettivo: n. 4/A – GESTIONE FISCALE, ECONOMICA E FINANZIARIA RELATIVA ALLA SPESA DEL PERSONALE E COMPENSI AGLI AMMINISTRATORI		
Adempimenti fiscali e contributivi relativi al personale dipendente ed agli amministratori. Gestione degli stipendi, oneri previdenziali e assistenziali. Supporto alla attività della programmazione del fabbisogno del personale. Monitoraggio della spesa del personale.		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	20%
Indicatore: Adempimenti fiscali e contributivi del personale dipendente e degli amministratori dell'Ente, nel rispetto delle relative normative in vigore. Gestisce gli stipendi del personale dipendente e i compensi agli amministratori, e relativi oneri previdenziali e assistenziali. Fornisce supporto alla programmazione del fabbisogno del personale. Calcolo del costo del personale. Monitoraggio costante dell'andamento della spesa del personale. Aggiornamento normativo		
Target: assicurare una corretta gestione in materia di contabilità del personale		
Micro obiettivo: n. 5/A GESTIONE PARTECIPATE		
Partecipate: effettuare la revisione ordinaria della società partecipata Afragolanet, predisponendo gli atti amministrativi per la loro ricognizione. Razionalizzare e, se necessario, proporre misure contenitive delle società partecipate non produttive e non più rispondenti alle esigenze dell'ente		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	10,50%
Indicatore: relazione periodica dell'andamento delle partecipate, della spesa ed efficacia della loro attività. Ricognizione periodica delle partecipate con predisposizione entro i termini di legge degli atti obbligatori		
Target: monitoraggio e contenimento della spese per le società partecipate nel rispetto della TU n.175/2016 disciolpante la materia		



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Settore VIGILANZA, SICUREZZA E POLIZIA MUNICIPALE-DIRIGENTE COM.TE MICHELE ORLANDO		
Macro-obiettivo di riferimento: A		
Attività collegate all'ordine pubblico, alla sicurezza a livello locale. collaborazione con le altre forze di polizia presenti sul territorio per una vigilanza preventiva e capillare. Promozione campagne di sensibilizzazione dei giovani e di formazione sui temi della sicurezza m, rispetto del Codice della strada in collaborazione con gli istituti scolastici del territorio. programmazione ed attuazione delle attività rientranti nei compiti di Istituto. gestione emergenza sanitaria COVID -19 Azioni per ridurre la massa dei residui attivi afferenti i proventi sanzioni codice della strada. (OBIETTIVO DI PERFORMANCE)		
Micro obiettivo: n. 1/A VIDEOSORVEGLIANZA		
interventi per la manutenzione degli impianti di videosorveglianza, a tutela della sicurezza urbana e del decoro del territorio mediante e loro potenziamento rispetto alle esigenze operative e alle evoluzioni tecnologiche disponibili		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	19%
Indicatore: numero di interventi di manutenzione e Intensificazione del modello sperimentale di controllo con sistema di videosorveglianza per la repressione degli illeciti e attivazione di presidi costanti sul territorio, specialmente nelle zone più degradate		
Target: garantire la sicurezza dei cittadini e del territorio		
Micro obiettivo: n. 2/A ESTERNALIZZAZIONE SERVIZI RISCOSSIONE SANZIONI C.D.S.		
completamento delle procedure di gara ed individuazione del soggetto esterno a cui affidare l'attività di accertamento e riscossione coattiva delle multe.		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	17%
Indicatore: aggiudicazione della gara e avvio delle attività per il recupero delle entrate da parte del soggetto esterno		
Target: Riduzione dei residui attivi in materia di sanzioni da Codice della strada e miglioramento in termini di flussi di cassa in entrata		
Micro obiettivo: n. 3/A GARANTIRE I COMPITI D'ISTITUTO		
Intensificazione del Controllo dell'abusivismo edilizio e commerciale, in collaborazione con l'ufficio tecnico e urbanistica, e SUAP, volta a prevenire e reprimere gli illeciti, con adeguato numero di sopralluoghi nei cantieri nonché verifiche in loco presso le attività commerciali del rispetto dei DPCM e delle Ordinanze Regionali emanati per il contenimento del contagio da COVID 19		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	20%
Indicatore: numero di sopralluoghi e verifiche in loco. Adozione del programma di controllo degli sversamenti nelle zone periferiche		
Target: Relazione finale		
Micro obiettivo: n. 4/A VIABILITÀ CITTADINA		
Controllo e miglioramento della viabilità della città . Controllo e rimozione dei veicoli privi di assicurazione e iniziative consequenziali (OBIETTIVO DI PERFORMANCE)		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	1	15,50%
Indicatore: numero di interventi effettuati - n. di veicoli rimossi		
Target: Miglioramento della viabilità urbana e rispetto del decoro cittadino.		
Micro obiettivo: n. 5/A CONTROLLI IN MATERIA DI DISTANZIAMENTO SOCIALE E SU ATTIVITÀ		
controlli sul territorio in materia di attuazione e rispetto delle misure di distanziamento sociale per la prevenzione del contagio da		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	1	16%
Indicatore: numero di contravvenzioni elevati		
Target: assicurare la percezione da parte della cittadinanza di condizioni di sicurezza sanitaria da rischio contagio		



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Settore LAVORI PUBBLICI-DIRIGENTE ING. NUNZIO BOCCIA		
MACRO-OBIETTIVO: PROGRAMMAZIONE OPERE DI INVESTIMENTO - GESTIONE DEL PATRIMONIO E TUTELA IN MATERIA AMBIENTALE (OBIETTIVO DI PERFORMANCE)		
Micro obiettivo: n. 1/A PROGRAMMA OO.PP		
REALIZZAZIONE Piano delle Opere Pubbliche anno 2020		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	13%
Indicatore: Redazione Piano OO.PP. Annuale e triennale nel rispetto dei tempi previsti per legge; rispetto della tempistica di attuazione secondo quanto previsto nel Piano; n. opere cantierate		
Target: dotare il territorio delle opere strutturali necessarie per lo sviluppo del territorio		
Micro obiettivo: n. 2/A GESTIONE PATRIMONIO		
Gestire il patrimonio comunale seguendo una politica di razionalizzazione, con avvio delle procedure di dismissione, secondo la programmazione definita in materia ed approvata dal Consiglio comunale. Azioni per il recupero dei canoni degli alloggi di edilizia popolare nonché invio delle diffide ai possessori degli immobili beni abusivi acquisiti all'ente con richiesta di versamento dell'indennità per illegittima occupazione.		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	15%
Indicatore: n. interventi eseguiti per la valorizzazione del patrimonio comunale. N. Atti di diffida inviate per recupero canoni o indennità per illegittima occupazione immobili comunali		
Target: Assicurare la corretta gestione del patrimonio immobiliare e valorizzazione dello stesso. Assicurare le entrate di spettanza comunale ed evitare il maturare di danno erariale per decorso termini prescrizionali		
Micro obiettivo: n. 3/A OCCUPAZIONI SINE TITULO MISURE DI CONTRASTO		
Patrimonio immobiliare interessato da occupazioni sine titulo, rinveniente da abusivismo edilizio e adozione delle misure di contrasto - Implementare banca-dati aggiornata per ciascun cespite interessato dai fenomeni anzidetti e individuare ed attuare misure concrete di contrasto a tali forme di illegalità, anche in un'ottica di scongiurare possibili responsabilità erariali a carico dell'Ente		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	14%
Indicatore: completamento della banca dati del patrimonio comunale interessato dai fenomeni di cui al presente micro-obiettivo; n. azioni (diffide-sgomberi-messe in mora, ecc) avviate per contrastare l'occupazione abusiva degli immobili		
Target: azioni di contrasto alle diverse forme di illegalità diffusa		
Micro obiettivo: n. 4/A GESTIONE SERVIZIO IDRICO INTEGRATO		
Gestione canoni idrici. Azioni per garantire gli introiti dei canoni idrici, avvio della procedura di gara per l'esternalizzazione della gestione di riscossione coattiva degli stessi. Attivazione sinergica con la P.M. controlli in loco presso utenze commerciali e civili per verifiche sul corretto funzionamento dei contatori e azioni repressive e sanzionatorie conseguenziali		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
1	2	10%
Indicatore: attivazione procedura di gara aperta per esternalizzazione riscossione coattiva recupero canoni idrici - n. controlli in loco presso utenze commerciali e civili- aggiornamento banca dati utenti morosi e non		
Target: assicurare le entrate all'ente e scongiurare responsabilità erariali		
Micro obiettivo: n. 5/A PICS		
PICS-PROGRAMMA INTEGRATO DI CITTA' SOSTENIBILE misura facente parte dell'Asse X "Sviluppo Urbano Sostenibile" del POR Campania – Fesr 2014/2020.		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
2	2	10%
Indicatore: redazione DOS; completamento progettazione delle opere pubbliche a valere su fondi europei PICS		
Target: azioni di miglioramento e sviluppo del territorio per un futuro sostenibile della città di Afragola		
micro-obiettivo: 6/A BENI CONFISCATI		
GESTIONE BENI CONFISCATI (OBIETTIVO CONSOLIDATO)		
Gestione ottimale dei beni confiscati, sia con riferimento a quelli già dati in concessione ovvero in itinere. Accelerazione avanzamento della procedura di ristrutturazione complesso Masseria Ferraioli di cui ai fondi PON Legalità, onde scongiurare possibile defianziamento.		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	3	13%
Indicatore: completamento di una banca-dati aggiornata contenente la specifica di tutti i cespiti dati in concessione nonché di quelli il cui iter è ancora in corso; n. di beni per i quali saranno completate le procedure di assegnazione a seguito di regolare bando- completamento delle fasi di progettazione e avvio procedura di gara per lavori di rifacimento complesso Masseria Ferraioli		
Target: Misure per la valorizzazione del patrimonio comunale		
micro-obiettivo 7/A IGIENE DELLA CITTA' E TUTELA AMBIENTALE Assicurare il corretto conferimento dei rifiuti evitando un peggioramento delle percentuali di raccolta differenziata rispetto all'anno precedente. monitorare il territorio in stretta collaborazione con il personale della Polizia locale e adottare misure di contrasto del fenomeno dei siti inquinanti abusivi. Gestione nuova procedura di gara per affidamento del servizio di raccolta e trasporto RSU		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	3	12,5%
Indicatore: N. accessi effettuati e sopralluoghi su siti inquinati - iniziative attivate di risanamento e bonifica - azioni messe in campo per mitigare il fenomeno degli sversamenti abusivi d		
Target: tutela dell'ambiente e del territorio - miglioramento della percentuale di raccolta differenziata rispetto all'anno precedente		



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Settore URBANISTICA-DIRIGENTE ING. DOMENICO MAIELLO		
Macro-obiettivo di riferimento: A		
Pianificazione e sviluppo del Territorio (OBIETTIVO DI SVILUPPO)		
Micro obiettivo: n. 1/A PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO		
Redazione del PUC - Accelerazione redazione PUC: la Legge Regionale 16/2004 e ss.mm.ii. prevede, per i Comuni, l'adozione del Piano Urbanistico Comunale in luogo di ogni precedente tipologia di strumentazione urbanistica. Già negli anni 2011 e 2012 si è dato avvio alle attività finalizzate alla redazione del PUC. Tuttavia le modifiche intervenute nel quadro socio-economico locale sono tali da richiedere una riconsiderazione generale dell'assetto urbanistico del territorio da svilupparsi nell'alveo delle nuove disposizioni introdotte dalla L.R. 16/2004 così come innovate dalla L.R. 19/2009 e ss.mm.ii. e dal Regolamento Regionale n.5 del 2011.		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	15%
Indicatore: ripresa lavori da parte del Gruppo di lavoro incaricato per la redazione del PUC		
Target: assicurare la corretta gestione del territorio con approvazione dello strumento di pianificazione generale nel rispetto della normativa regionale		
Micro obiettivo: n. 2/A PIANO DEI CINQUE COMUNI		
Linee guida dello strumento urbanistico Piano dei cinque Comuni. Dare attuazione alle procedure previste dalle Norme tecniche di attuazione, per il ridisegno dell'area intorno all'area Alta Velocità. Coinvolgimento degli organismi sovracomunali quali Regione e Ministeri.		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	18%
Indicatore: n. procedure avviate - n. incontri tenuti con enti sovracomunali		
Target: assicurare la corretta gestione del territorio nel rispetto della normativa statale e regionale		
Micro obiettivo: n. 3/A SPORTELLO SUAP		
Implementazione dello sportello digitale per integrare il SUAP e SUE nell'ottica del rilancio delle attività produttive sul territorio - realizzazione di un progetto obiettivo intersettoriale mirato a controlli sul corretto esercizio delle attività		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	20,5%
Indicatore: numero di pratiche istruite; n. pratiche autorizzate, n. consulenze effettuate a favore dell'utenza		
Target: Promuovere il rilancio economico e produttivo- assicurare il rispetto della normativa in materia commerciale		
Micro obiettivo: n. 4/A EDILIZIA PRIVATA		
Attività ordinaria in materia di edilizia privata per quanto concerne p.d.c. CIA/CIL, ecc. Accelerazione procedure di condono edilizio e di contrasto all'abusivismo edilizio e accesso al fondo rotativo della Cassa DD.PP. per attuare procedure di demolizione opere abusive disposte dall'autorità giudiziaria		
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. interventi eseguiti a seguito di accertata abusività del manufatto		
Target: Adozione misura di contrasto alla corruzione		
Micro-obiettivo n. 5/A: Sicurezza sui luoghi di lavoro in emergenza epidmiologica: svolgimento di tutte le attività previste dal D.Lgs.81/08, aggiornato ed integrato dal D. Lgs. 106/09, nonché dai Protocolli ministeriali per la minimizzazione dei rischi da contagio in luoghi di lavoro finalizzata all'individuazione dei fattori di rischio, valutazione dei rischi ed elaborazione delle misure preventive e protettive, per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, di cui all'art.28,comma2, e dei sistemi di controllo di tali misure sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione del Comune.		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
2	2	14%
Indicatore: n. di interventi effettuati		
Target: Assicurare la sicurezza sui luoghi di lavoro		



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Settore PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA- DIRIGENTE AD INTERIM DOTT.SSA Giuseppina FLAGIELLO PENNACCHI		
Macro-obiettivo di riferimento: A		
programmazione economico-finanziaria, Piano esecutivo di gestione parte finanziaria e relative variazioni; autorizzazione delle spese e dei pagamenti, gestione del bilancio in termini di competenza e di cassa- controlli di regolarità contabile su tutti gli atti-Oltre a queste vi sono naturalmente tutti i rapporti con la Corte dei Conti, il Ministero delle Finanze e la Regione per la predisposizione di tutti i certificati, i riscontri e i controlli richiesti. (OBIETTIVO DI SVILUPPO)		
Micro obiettivo: n. 1/A VERIFICHE E MONITORAGGIO PER RIENTRO DAL DISAVANZO		
Costante e stretto controllo sugli equilibri di bilancio e rispetto dei vincoli di finanza pubblica, al fine di verificare il grado di attuazione ed eventuali scostamenti rispetto alla strategia per il recupero del disavanzo accertato con la delibera di applicazione del disavanzo di amministrazione esercizio 2020		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	25%
Indicatore: Note di trasmissione, entro il 31 dicembre 2020 ed entro 31 marzo 2021, al Sindaco, all'Assessore al ramo, ed al Collegio dei Revisori dei Conti di una relazione degli esiti del monitoraggio, con evidenziazione dei risultati raggiunti rispetto a quelli programmati e formulazione di proposte alla parte politica + copia delle relazioni trasmesse. Verifica su andamento delle "leve" del risanamento		
Target: tenere sotto stretta osservazione i conti pubblici comunali e monitorare il rispetto del graduale rientro dalla situazione di disavanzo. Scongurare procedura di dissesto o pre-dissesto finanziario		
micro obiettivo di riferimento: n. 2/A MISURE A SOSTEGNO ENTI LOCALI		
finanziarie a carico dei bilanci degli Enti Locali determinate dall'emergenza sanitaria		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	1	25%
target: ridurre la spesa corrente annuale per ammortamento dei mutui, prolungando la scadenza dell'ammortamento al 31 dicembre 2043		
Indicatore: completamento procedura di rinegoziazione con Cassa DD.PP.		
Micro obiettivo: n. 3/A ANCORA MISURE A SOSTEGNO ENTI LOCALI		
Attivazione anticipazione di liquidità D.L. 34/2020, quale misura destinata ad accelerare il pagamento dello stock di debiti dell'ente, maturati sino al 31 dicembre 2019 nei confronti dei propri fornitori di beni e servizi, anticipazioni concesse in deroga alle disposizioni di cui agli artt. 203 e 204, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. Successiva procedura di adeguamento gli stanziamenti del bilancio di previsione, secondo quanto previsto dal paragrafo 3.20-bis del principio applicato della contabilità finanziaria		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	20%
Indicatore: n. di fatture lavorate rispetto al totale maturate al 31.12.2019		
Target: possibilità di fronteggiare carenze di		
Micro obiettivo: n. 4/A DIGITALIZZAZIONE P.A.		
Sistemi informatici e innovazione - Rafforzamento delle competenze informatiche dei dipendenti attraverso interventi formativi mirati utilizzando ove possibile percorsi di e-learning. - Adeguamento alla normativa prevista dal Codice dell'Amministrazione digitale (CAD) - realizzazione delle strutture tecnologiche necessarie a favorire l'interoperabilità delle banche dati pubbliche. realizzazione della rete internet da parte dei cittadini (rete Wi Fi) attraverso la presenza di hot spot wifi in città. aggiornamento nuovo sito web istituzionale - attivazione gestione-assistenza allo smart-working per tutto il personale in conseguenza dell'emergenza epidemiologica -Inoltre nell'ambito delle funzioni attribuite di Responsabile transizione digitale: effettuare le verifiche dell'accessibilità degli strumenti informatici (siti web e app), al fine di valutarne lo stato di conformità; compilare e pubblicare una "Dichiarazione di Accessibilità" (sotto la responsabilità del Responsabile per la transizione al digitale - RTD) tramite la procedura online resa disponibile da AGID; predisporre un "Meccanismo di Feedback" per consentire ai cittadini di inviare una segnalazione (prima istanza).		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	17.5%
Indicatore: numero interventi effettuati per l'assistenza informatica al personale - n. accessi al nuovo sito web comunale - rete wi fi attivata nelle zone cittadine - realizzazione analisi di contesto sullo stato tecnologico dell'Ente - declinazione delle linee guida del Piano Nazionale sulla realtà afragolesce - predisposizione del Piano Triennale dell'Informatica da approvarsi con delibera di Giunta .		
Target: Favorire l'efficiamento e il potenziamento dei servizi informatici		



Città di Afragola

Provincia di Napoli

SERVIZIO AVVOCATURA COMUNALE- RESPONSABILE AVVOCATURA AVV. ROSA BALSAMO		
Macro-obiettivo di riferimento: A DESCRIZIONE OBIETTIVO: Prevenzione e riduzione del contenzioso (OBIETTIVO DI SVILUPPO)		
<i>Micro obiettivo: n. 1/A RECUPERO CREDITI DELL'ENTE</i>		
"Recupero dei crediti dell'Ente derivanti da sentenze favorevoli, al fine di scongiurare la prescrizione e decreti di altra natura"		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	25%
Indicatore: - contenziosi la cui fase esecutiva sia andata a buon fine		
Target: L'obiettivo mira a garantire all'Ente un incremento di recupero somme anche in riferimento agli anni precedenti		
<i>Micro obiettivo: n. 2/A ATTIVITA' DI PATROCINIO</i>		
Gestione del contenzioso in cui è parte l'Amministrazione comunale- attività di rappresentanza, assistenza e difesa nelle vertenze instaurate dinanzi le Autorità giudiziarie civili ed amministrative- attività di consulenza e di assistenza stragiudiziale		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	25%
Indicatore: n. giudizi in cui l'Ente si costituisce quale parte attrice/convenuta; n. consulenze e pareri legali resi agli uffici comunali ; n. proposte transattive chiuse nell'interesse - n. giudizi conclusi con esito favorevole		
Target: assicurare la difesa dell'Ente nei giudizi instaurati dinanzi alle autorità giudiziarie e in fase di precontenzioso		
<i>Micro-obiettivo di riferimento: 3/A FORMAZIONE</i>		
attività di formazione al personale comunale di nuova assunzione in materia di procedura civile e reati contro la pubblica amministrazione ai sensi della legge 190/2012 anticorruzione		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	2	20%
Indicatore: n. di giornate formative svolte - civile		
Target: assicurare la difesa dell'Ente nei giudizi instaurati dinanzi alle autorità giudiziarie e in fase di precontenzioso		
<i>Micro obiettivo: n. 4/A GESTIONE ARCHIVIO</i>		
Adozione di un nuovo archivio informatico dell'Avvocatura e scadenziario informatizzato		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	3	17,50%
Indicatore: attivazione del servizio informatico scadenziario e archivio		
Target: miglioramento degli standard di qualità del servizio Avvocatura-Mantenimento o miglioramento dei livelli previsti per l'anno precedente per le costituzioni in giudizio e per il rispetto della percentuale minima di sentenze o decisioni sfavorevoli per mancata costituzione in qualunque fase del processo.		



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Settore SERVIZI ISTITUZIONALI- DIRIGENTE DR.SSA MARIA PEDALINO		
Macro-obiettivo di riferimento: A		
SEGRETERIA GENERALE-SERVIZI ISTITUZIONALI: ogni attività di supporto agli organi istituzionali;attività connesse alla regolare tenuta delle deliberazioni e degli altri atti amministrativi; servizio messi comunali, notifiche e pubblicazioni; Attività istituzionali o delegate del servizio di anagrafe, dello stato civile, del servizio elettorale, della leva, dei giudici popolari e le relative statistiche; iniziative sociali e culturali. Pubblica istruzione, rapporti con le istituzioni scolastiche e gestione mense scolastiche; diritto allo studio. ta le competenze del Settore altresì rientra l'ufficio Stampa, preposto alla gestione dell'informazione e della comunicazione pubblica ed istituzionale alla città da svolgere e da curare sulla base delle direttive impartite dall'organo di vertice dell'amministrazione comunale. (OBIETTIVO DI PERFORMANCE)		
Micro obiettivo: n. 1/A SERVIZI ISTITUZIONALI E DI SUPPORTO AGLI ORGANI		
attività inerenti il funzionamento degli organi istituzionali e la corretta gestione dell'attività amministrativa - Approvazione Manuale di gestione del protocollo informatico e flussi documentali		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
2	1	15%
Indicatore: tempi medi elaborazione e pubblicazione delibere dopo sedute di giunta e consiglio- riduzione circolazione della carta stampata-		
Target: ; Garantire in modo efficiente , anche attraverso l'uso di strumenti telematici , il supporto ai Organi istituzionali per l'esercizio del loro mandato.		
Micro obiettivo: n. 2/A COOPERAZIONE CON ISTITUZIONI SCOLASTICHE		
Garantire la fruibilità a tutta la popolazione giovanile coinvolta dell'accesso al diritto allo studio e il sostegno alle attività didattiche e progettuali, mediante l'erogazione di contributi agli istituti scolastici - sostegno a progettualità utili a contrastare il fenomeno della dispersione scolastica mediante azioni, in sinergia con la struttura scolastica, di controllo sull'evasione dell'obbligo scolastico- contrasto al bullismo e cyber bullismo (OBIETTIVO DI PERFORMANCE)		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
2	1	15%
Indicatore: rispetto della tempistica fornitura libri di testo alle famiglie - iniziative attivate in materia di lotta alla dispersione scolastica		
Target: Sostenere l'educazione e l'istruzione -		
Micro obiettivo: n. 3/A BIBLIOTECA COMUNALE		
Tenuto conto dello stato di emergenza COVID, attivare un programma di iniziative e di protocolli di sicurezza		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
3	3	15%
Indicatore: numero di accessi al servizio biblioteca da parte dei ragazzi - n. accessi scambio intercomunale di libri (c.d.prestito interbibliotecario)		
Target: miglioramento nella erogazione del servizio biblioteca comunale -		
Micro obiettivo: n. 4/A INIZIATIVE IN CAMPO CULTURALE		
Con il verificarsi dell'emergenza epidemiologica, le iniziative in campo culturale, intese come eventi teatrali, spettacoli sul solco della tradizione locale e della cultura popolare, hanno subito il "fermo" totale, per effetto delle disposizioni governative nazionali e Ordinanza regionali. per l'anno 2020, stante la esigua disponibilità di risorse, si procederà unicamente con l'indizione di un bando di sponsorizzazione per la realizzazione di luminarie e allestimenti pe le prossime festività natalizie 2020/2021.		
Importanza (1-3)	Complessità (1-3)	Peso % su macro-obiettivo
2	2	12.5%
Indicatore: individuazione di sponsor a seguito di bando nel rispetto della tempistica		
Target: realizzazione eventi natalizi sul slco della tradizione		



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Micro-obiettivo di riferimento: 5/A - UFFICIO STAMPA- È la struttura professionale incaricata di tenere i rapporti con gli operatori dell'informazione. Opera nell'ambito di istituzioni, enti, aziende e associazioni pubbliche e private. Il suo compito è quello di produrre notizie e di diffonderle nell'interesse precipuo dell'ente all'interno del quale opera e agisce (OBIETTIVO DI PERFORMANCE) attività di promozione e informazione giornalistica- Implementazione canale informativo- Riconfigurazione e gestione del Sito istituzionale rispondente a standard più elevati in termini di facilità di consultazione nell'ottica di favorire l'accesso dei cittadini ad ogni informazione in tempo reale, nonché per la fruizione dei servizi comunali in modalità telematica- segnalazioni quotidiane delle attività istituzionali e caricamento notizie, comunicati, avvisi, ecc presso Intranet comunale . Redazione comunicati stampa

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

Indicatore: n. Comunicati e inviti alla stampa - iniziative attivate per la diffusione delle informazioni

Target: assicurare una tempestiva informazione e divulgazione delle iniziative istituzionali nell'ottica di una maggiore trasparenza dell'azione amministrativa

Micro-obiettivo di riferimento 6 /A: Attivazione di efficiente gestione Servizi Demografici (obiettivo di sviluppo)

Tenere aggiornati il registro della popolazione residente e quello dei cittadini italiani residenti all'estero, attraverso la quotidiana gestione delle pratiche di immigrazione, emigrazione, movimenti interni al Comune, esclusivamente in modalità informatica - Rilevare e risolvere i disallineamenti tra le posizioni anagrafiche individuali dell'anagrafe comunale e quelle risultanti nell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (A.N.P.R.) per il futuro rilascio ai cittadini dei certificati anagrafici e della Carta d'Identità Elettronica da parte di qualsiasi Comune italiano - l'attività di dematerializzazione in materia di Stato Civile, attraverso la trasmissione degli atti tramite PEC e con firma digitale dell'Ufficiale di Stato Civile e continuare il caricamento dei dati sintetici relativi agli atti formati nel periodo precedente l'informatizzazione

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

Indicatore: livello di digitalizzazione conseguita. Attivazione del sistema telematico di customer satisfaction di indicazione del gradimento del servizio erogato

Target: miglioramento in termini di efficacia dei servizi e elevazione standard di qualità

La valorizzazione da parte dello scrivente NdV dei Macro e microobiettivi per il 2020 costituisce **l'Allegato 1** della presente Relazione della Performance.

4.3 La performance di struttura

Sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance applicata, la performance di Struttura viene misurata con la rilevazione delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi di tipo '*misura*', che concorrono alla realizzazione degli obiettivi di tipo '*Performance*', affidati ai Settori.

Gli obiettivi di tipologia '*misura*', sono obiettivi/indicatori di rilevazione e misurazione dell'output delle U.O. e consentono la rilevazione di grandezze inerenti l'attività, l'efficacia e l'efficienza della gestione svolta dalle unità operative e consentono all'Ente di



Città di Afragola

Provincia di Napoli

determinare, mantenere e/o migliorare gli standard di funzionamento. Il Piano delle *Key Performance Indicators* è l'insieme degli indicatori e di alcune combinazioni di indicatori (rapporti, incidenze, differenze, somme, valori unitari, medie e altre) che sottendono la definizione degli obiettivi di performance di struttura.

Il metodo per la rilevazione e la misurazione della performance di struttura, si basa sulla trasposizione delle Key Performance Indicators (KPI) contenute nel piano delle KPI, negli obiettivi di tipologia '*misura*' e nella loro indicizzazione.

L'indicizzazione è avvenuta definendo per ognuno di questi obiettivi un set di fasce di valori possibili di risultato dell'indicatore associato (KPI), alle quali è collegato un risultato percentuale corrispondente. Al valore rilevato **Allegato 2** corrisponde un risultato percentuale che concorre a determinare il risultato di performance di Settore a cui l'obiettivo è assegnato.

L'insieme degli obiettivi di tipo '*Performance*' e di tipo '*misura*' costituisce l'albero della performance di struttura in senso stretto rappresentato sotto.

Le schede riepilogative per la misurazione della performance dei singoli dirigenti e delle loro strutture, sono allegate al presente piano e costituiscono **l'Allegato 4** della presente Relazione della Performance 2020.

A questo riguardo, per una ottimale interpretazione e lettura delle schede di cui all'Allegato 4 si riporta una tabella riepilogativa degli incarichi per dirigente, dal momento che nel corso del 2020 si è verificato il consueto movimentato turn over degli incarichi fra dirigenti che per praticità riportiamo qui di seguito.

Turn Over Dirigenti per settore

Affari Generali	Decreto sindacale n.15 del 19/02/2019 Attribuzione per 3 anni dell'incarico dirigenziale con decorrenza dal 20/02/2019 Decreto 192/2020 del 07/10/2020 durata incarico fino al 01/12/2020	Dott.ssa Alessandra Iroso
Finanziario	Decreto sindacale n.16 del 19/02/2019 Attribuzione per 3 anni dell'incarico dirigenziale con decorrenza dal 20/02/2019 Decreto n. 191 del 06.10.2020	Dott. Marco ChiauZZi
Finanziario	Decreto sindacale n.117 del 02/07/2020 Incarico ad interim di mesi uno dal 02/07/2020	Dott. Ssa Maria Pedalino



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Finanziario	Decreto sindacale n. 154/2020 del 31/07/2020 Incarico dal 01/08/2020 al 30/10/2020	Dott.ssa Giuseppina Flagiello Pennacchi
Programmazione economica finanziaria Settore individuato in sostituzione del Settore Servizi alla Città Giusta Delibera n. 111 del 24/09/2020	Decreto Sindacale n. 190/2020 del 02/10/2020 Incarico dal 01/10/2020	Dott.ssa Giuseppina Flagiello Pennacchi
Servizi Istituzionali	Decreto sindacale n.17 del 19/02/2019 Attribuzione per 3 anni dell'incarico dirigenziale con decorrenza dal 20/02/2019 Decreto 192/2020 del 07/10/2020	Dott.ssa Maria Pedalino
Urbanistica	Decreto sindacale n.19 del 19/02/2019 Attribuzione per 3 anni dell'incarico dirigenziale con decorrenza dal 20/02/2019 Decreto 192/2020 del 07/10/2020	Ing. Domenico Maiello
Servizi alla città - Servizi interni -	Decreto sindacale n.303/2019 Durata incarico dal 03/09/2019 al 31/10/2019- decreto n. 368/2019, durata incarico dal 31/10/2019 al 31/12/2019 Decreto n. 12/2020 durata incarico fino al 30/06/2020	Dott.ssa Maria Pedalino
Servizi alla città - Cimitero e verde pubblico-	Decreto sindacale n.303/2019 Durata incarico dal 03/09/2019 al 31/10/2019- decreto n. 368/2019, durata incarico dal 31/10/2019 al 31/12/2019 Decreto n. 12/2020 durata incarico fino al 30/06/2020	Ing. Nunzio Boccia
Servizi alla città - Pubblica Illuminazione-	Decreto sindacale n.303/2019 Durata incarico dal 03/09/2019 al 31/10/2019- decreto n. 368/2019, durata incarico dal 31/10/2019 al 31/12/2019 Decreto n. 12/2020 durata incarico fino al 30/06/2020	Ing. Domenico Maiello
Affari Generali -Risorse Umane	Decreto sindacale n.228 del 02/12/2020 e 231 del 03/12/2020 Attribuzione incarico dirigenziale ad interim dal 02/12/2020	Dott. Marco Chiauzzi
Affari Generali -Gare e Contratti	Decreto sindacale n. 231 del 03/12/2020 Attribuzione incarico dirigenziale ad interim dal 09/12/2020	Dott.ssa. Maria Pedalino
Affari Generali -Politiche Sociali	Decreto sindacale n.228 del 02/12/2020 Attribuzione incarico dirigenziale ad interim dal 02/12/2020	Dott.ssa Flagiello Pennacchi Giuseppina
Polizia Municipale	Decreto sindacale n. 419/2019 del 19/12/2019 Attribuzione incarico dirigenziale art. 110 D.Lgs. 267/2000 dal 01/01/2020 per anni tre Decreto 192/2020 del 07/10/2020	Dott. Michele Orlando
Lavori Pubblici	Decreto sindacale n.18 del 19/02/2019 Attribuzione per 3 anni dell'incarico dirigenziale con decorrenza dal 20/02/2019	Ing. Nunzio Boccia

In riferimento a quanto sopra riportato si evidenziano i seguenti "spacchettamenti":

In relazione al Settore "Servizi alla Città" si è proceduto con D.S. n.303/2019, con D.S. n. 368/2019, per il periodo 3/09/2019 -31/12/2019, e con D.S. n. 12/2020 per il periodo 01/01/2020 - 30/06/2020 ad assegnare i servizi: "Cimitero e Verde Pubblico" all'ing. Nunzio Boccia, i servizi "Pubblica Illuminazione" all'ing. Domenico Maiello e i servizi "Interni" alla dr.ssa Maria Pedalino. In relazione al Settore "Affari Generali" si è proceduto con D.S. n.228/2020 rettificato da successivo D.S. n. 231 del 03/12/2020



Città di Afragola

Provincia di Napoli

dal 02/12/2020 ad assegnare i servizi “Risorse Umane” al Dott. Marco Chiauzzi, il servizio “Gare e contratti” alla dr.ssa Maria Pedalino e il servizio “Politiche Sociali” alla dr.ssa Giuseppina Flagiello Pennacchi.

4.4 La performance di struttura programmata - rilevata - misurata

Il processo di determinazione della performance di struttura del Comune di Afragola anche per l'anno 2020 ha avuto carattere sperimentale. In analogia alla metodologia di sperimentazione attivata nel 2012 - avallata anche per gli anni 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019 secondo quanto indicato dalla G.C., in coerenza con la delibera n. 142 del 30.12.2014 e con quella n. 140 del 10/10/2019, è stato previsto che il risultato atteso degli obiettivi *misura* del 2020 sia dato dal miglioramento dei valori delle KPI rilevati al 31/12/2019.

L'indicizzazione determina quindi la definizione di tre fasce di risultati possibili per i valori rilevati per il 2020:

- risultato pari al 80% in caso di peggioramento del valore rispetto al 31/12/2019
- risultato pari al 90% in caso di mantenimento del valore rispetto al 31/12/2019
- risultato pari al 100% in caso di miglioramento del valore rispetto al 31/12/2019

4.5 Rilevazione e misurazione obiettivi misura

La rilevazione degli obiettivi misura è stata effettuata rilevando i valori delle Kpi al 31/12/2020. I Settori hanno trasmesso al Nucleo di Valutazione i risultati per la misurazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

La misurazione consiste nella determinazione per ogni obiettivo del risultato percentuale corrispondente in base alle fasce di indicizzazione predeterminate. Il risultato atteso di ciascun obiettivo è dato dalla fascia di risultati possibili cui corrisponde la percentuale pari a 100 e cioè i valori definiti come miglioramento dei risultati della kpi al 31/12/2020.

Questa metodologia consente di rendere immediatamente leggibili gli eventuali scostamenti per ogni singolo valore, tuttavia il carattere sperimentale ha indotto a prendere in considerazione i risultati complessivi per Settore.



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Seppure la definizione del Piano delle kpi è stato il risultato di un processo mutuato da quello precedente - stante le difficoltà illustrate in premessa - resta ferma l'esigenza di verificare la significatività concreta di ogni singolo elemento ancorché possa ritenersi utile e rappresentativa una visione accorpata per settore.

La rilevazione dei valori delle kpi per la determinazione della performance di struttura è avvenuta su base annua.

Tale valorizzazione costituisce **l'Allegato 2** della presente relazione

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 predisposta 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
- Soddisfa 10 punti
- Necessita di miglioramento 0 punti

FATTORI	Valutazione	Punt i	PERCENTUAL E	Peso Percentuale complessiva
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 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				



Città di Afragola

Provincia di Napoli

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				

Le Tabelle compilate con la valorizzazione per Settore costituiscono l'Allegato 3 della presente Relazione .

Come già sopra esposto, la valorizzazione dei 'comportamenti organizzativi', sulla scorta dei giudizi espressi dal Sindaco, come da *Regolamento dei Servizi e degli Uffici del Comune di Afragola*, art. 109 commi 11,17,18, recepisce le schede valutative relative al 2020.

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.

6 Considerazioni e conclusioni

Il Comune di Afragola, in conformità a quanto disposto dal D.lgs 150/2009 e ss.mm.ii., con l'articolo 109 del vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", ha previsto, che la valutazione delle performance avvenga sulla base di un "sistema di misurazione e valutazione della performance", definito in conformità a quanto stabilito con detto articolo n.109.

Il successivo articolo 110 del citato "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" prevede che il ciclo della performance sia gestito sulla base di un apposito "Piano della Performance".

Con delibera di G.C. n. 142 del 30/12/2014 veniva adottato il Sistema di Misurazione della Performance dell'Ente, è stato modificato conseguentemente il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

In seguito, con deliberazione n. 00117/2020 del 10/11/2020, la Giunta Comunale approvava il Piano Esecutivo di Gestione 2020-2022, composto, tra l'altro, dall'elenco dei macro obiettivi per settore, Piano della Performance 2020.

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 di operare in itinere correttivi a criticità



Città di Afragola

Provincia di Napoli

emergenti.

Per l'esercizio 2020, le risultanze presentate dai Responsabili dei Settori, unitamente all'analisi e verifica delle attività operati dal Nucleo di Valutazione, hanno evidenziato un buon livello di realizzazione degli obiettivi assegnati con livelli di efficacia ed efficienza a supporto di una buona performance organizzativa dell'Ente.

Il Segretario Generale

Avv. Mario Nunzio Anastasio

firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 del d. lgs. n. 39/1993



Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2020

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, 18/05/2022





Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2020

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, 18/05/2022

Letto, confermato e sottoscritto.

Sindaco
ANTONIO PANNONE

Segretario Generale
MARIO NUNZIO ANASTASIO

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, 08/06/2022

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:
- E' divenuta esecutiva il giorno 31/05/2022, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000).

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Il Sottoscritto _____
in qualità di _____
attesta che la presente copia cartacea della Deliberazione n° DEL 67/2022 è conforme al documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. N° 82/2005.

Afragola, lì _____

Firma e Timbro dell'Ufficio

N.B. Da compilare a cura del Soggetto Autorizzato.