



N° PAP-03457-2023

Il presente atto viene affisso all'Albo
Pretorio on-line
dal 22/11/2023 al 07/12/2023

L'incaricato della pubblicazione
ALESSANDRA IROSO

Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 109/2023 del 21/11/2023

OGGETTO: Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2022

Il giorno 21/11/2023 alle ore 16:30, in Afragola e nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Prof. ANTONIO PANNONE
On.le Dott.ssa GIUSEPPINA CASTIELLO
Rag. MAURO DI PALO
P.I. ANIELLO SILVESTRO
Dott.ssa GELSOMINA TERRACCIANO
Dott. ERNESTO SALZANO

PRESENTI	ASSENTI
P	
	A
P	
P	
	A
P	

Presenti: 4 Assenti: 2

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'



Oggetto: - Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2022

RELAZIONE ISTRUTTORIA E PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

IL SEGRETARIO GENERALE

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 modiche 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 “.

VISTA la determinazione n. 657/2022 del 13/05/2022 avente ad oggetto “Costituzione del fondo delle risorse destinate alla retribuzione della posizione e del risultato della dirigenza per l'anno 2022”

Vista la relazione illustrativa e tecnico finanziaria relativa alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 prot. 35481/2022 del 21/07/2022 a firma del Dirigente del Settore Finanziario dott. Marco Chiauzzi

Dato atto che:

la delegazione trattante, con verbale del 14/07/2022 ha raggiunto l'accordo circa l'ipotesi di CCDI parte normativa nonché l'impiego delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza Annualità 2022.

la Giunta Comunale ha autorizzato, con deliberazione n. 91/2022 del 08/09/2022, la sottoscrizione definitiva dell'accordo ed il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso su tale atto parere favorevole di cui al verbale n. 65/22 del 10/08/2022;

Rilevato che:

il Nucleo di Valutazione con verbale n. 42 del 23/10/2023 ha comunicato gli esiti del processo valutativo ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato ai sensi dell'art. 119, del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, realizzati in base a quanto assegnato ai Dirigenti in materia di valutazione della performance dirigenziale per l'annualità 2022, integrati dalla valutazione del Sindaco ed indicati di seguito:

1. Il Dirigente del Settore Avvocatura dr.ssa **Alessandra Iroso** ha conseguito per l'anno 2022 una valutazione in termini di performance pari **al 75,17%** 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;
2. Il Dirigente del Settore Finanziario dott. **Marco Chiauzzi** ha conseguito per l'anno 2022 una valutazione in termini di performance pari **al 77,99%** 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;
3. Il Dirigente del Settore Culturale e Sociale dr.ssa **Maria Pedalino** ha conseguito per l'anno 2022 una valutazione in termini di performance pari **al 74,63%** 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 2022 una valutazione in termini di performance pari al **74,14 %** 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 Polizia Municipale **Dott. Michele Orlando/D.ssa Maria Pedalino** ha conseguito per l'anno 2022 una valutazione in termini di performance pari al **72,08%** 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/Ing. Nunzio Boccia** ha conseguito per l'anno 2022 una valutazione in termini di performance pari al **80,65%** 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;

Dare atto altresì che la Relazione sulla Performance 2022, una volta approvata, verrà sottoposta per la validazione all'OIV, ai sensi dell'art. 7 e art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, e verrà successivamente pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi dell'art. 10 comma 8 lett. b) del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

VISTI

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

l'art. 32 dello Statuto Comunale;

VISTA la Relazione sulla Performance anno 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 Segretario Generale
Avv. Mario Nunzio Anastasio

IL SINDACO

Vista la relazione istruttoria e la proposta di deliberazione a firma del Segretario Generale Avv. Mario Nunzio Anastasio

Visto il verbale n. 42 del 23/10/2023, con il quale il Nucleo di Valutazione ha comunicato gli esiti del processo valutativo ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato ai sensi dell'art. 119, del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, realizzati in base a quanto assegnato ai Dirigenti in materia di valutazione della performance dirigenziale per l'annualità 2022

Viste le relazioni dei Dirigenti in merito al raggiungimento degli obiettivi formalmente assegnati con Deliberazione di G.C. n. 111/2022 del 21/11/2022 ad oggetto "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024"

Considerato che in merito all'obiettivo strategico n. 1 comune a tutti i Settori dell'Ente, relativo al Piano Anticorruzione, non si condivide la valutazione espressa dal Nucleo di Valutazione, in quanto tutti i Dirigenti hanno proceduto ad assicurare adeguati standard in materia di anticorruzione - trasparenza e di sistema dei controlli interni.

Considerato altresì che:

1. In merito all'obiettivo operativo n. 3 "Riqualficazione Stadio Comunale L.Moccia", assegnato al Dirigente Settore Lavori Pubblici, non si condivide la valutazione espressa dal Nucleo di Valutazione, in quanto la chiusura dei lavori è avvenuta nel 2022 e pertanto ciò comporta una valutazione dell'ing. **Nunzio Boccia** in termini di performance pari **al 97,25 %** che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla prima fascia con conseguente riconoscimento della percentuale **del 100%** dell'indennità di risultato
2. in merito all'obiettivo operativo n. 2 "Regolamento di Contabilità", assegnato al Dirigente Settore Finanziario, ritenuto dal Nucleo di valutazione "*raggiunto prima dell'assegnazione (e quindi) non attribuibile*" si rappresenta che 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. Pertanto ciò comporta una valutazione del Dott. Marco Chiauzzi in termini di performance pari **al 95,21 %** che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla prima fascia con conseguente riconoscimento della percentuale **del 100%** dell'indennità di risultato
3. in merito all'obiettivo operativo n. 1 "Informatizzazione servizi demografici", assegnato al Dirigente Settore Culturale e Sociale, non si condivide la valutazione espressa dal Nucleo di Valutazione, in quanto l'attivazione del sistema telematico di customer satisfaction" si è conclusa nel 2022 e pertanto ciò comporta una valutazione della d.ssa **Maria Pedalino** in termini di performance pari **al 95,36 %** che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla prima fascia con conseguente riconoscimento della percentuale **del 100%** dell'indennità di risultato
4. in merito all'obiettivo operativo n. 3 "Monitoraggio Deflazione Contenzioso", assegnato al Dirigente Settore Avvocatura, non si condivide la valutazione espressa dal Nucleo di Valutazione, in quanto il monitoraggio è avvenuto nel corso del 2022 e pertanto ciò comporta una valutazione della d.ssa **Alessandra Iroso** in termini di performance pari **al 97,93 %** che,

sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla prima fascia con conseguente riconoscimento della percentuale **del 100%** dell'indennità di risultato

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 2022", di cui all'Allegato (A) del presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale;

Di dare atto che gli esiti del processo valutativo ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato ai sensi dell'art. 119, del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, realizzati in base a quanto assegnato ai Dirigenti in materia di valutazione della performance dirigenziale per l'annualità 2022, come rimodulati dalla valutazione del Sindaco, sono i seguenti:

1. Il Dirigente del Settore Avvocatura dr.ssa **Alessandra Iroso** ha conseguito per l'anno 2022 una valutazione in termini di performance pari **al 97,93%** che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla prima fascia con conseguente riconoscimento della percentuale del 100% dell'indennità di risultato;

2. Il Dirigente del Settore Finanziario dott. **Marco Chiauuzi** ha conseguito per l'anno 2022 una valutazione in termini di performance pari **al 95,21%** che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla prima fascia con conseguente riconoscimento della percentuale del 100% dell'indennità di risultato;

3. Il Dirigente del Settore Culturale e Sociale dr.ssa **Maria Pedalino** ha conseguito per l'anno 2022 una valutazione in termini di performance pari **al 95,36%** che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla prima fascia con conseguente riconoscimento della percentuale del 100% dell'indennità di risultato;

4. Il Dirigente del Settore Lavori Pubblici ing. **Nunzio Boccia** ha conseguito per l'anno 2022 una valutazione in termini di performance pari **al 97,25%** che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla prima fascia con conseguente riconoscimento della percentuale **del 100%** dell'indennità di risultato;

5. Il Dirigente del Settore Polizia Municipale **Dott. Michele Orlando/D.ssa Maria Pedalino** ha conseguito per l'anno 2022 una valutazione in termini di performance pari **al 72,30%** 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/Ing. Nunzio Boccia** ha conseguito per l'anno 2022 una valutazione in termini di performance pari **al 80,65%** che, sulla scorta del sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla

seconda fascia con conseguente riconoscimento della percentuale del 75% dell'indennità di risultato;

Di trasmettere 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

IL SINDACO

Prof. Antonio Pannone

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

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

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

1. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, qui integralmente richiamate e trasfuse, la "Relazione sulla performance anno 2022", di cui all'Allegato (A) del presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale;
2. Di dare atto che gli esiti del processo valutativo ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato ai sensi dell'art. 119, del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, realizzati in base a quanto assegnato ai Dirigenti in materia di valutazione della performance dirigenziale per l'annualità 2022, come rimodulati dalla valutazione del Sindaco, sono i seguenti:

Il Dirigente del Settore Avvocatura dr.ssa **Alessandra Iroso** ha conseguito per l'anno 2022 una valutazione in termini di performance pari **al 97,93%** che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla prima fascia con conseguente riconoscimento della percentuale del 100% dell'indennità di risultato;

Il Dirigente del Settore Finanziario dott. **Marco Chiauzzi** ha conseguito per l'anno 2022 una valutazione in termini di performance pari **al 95,21%** che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla prima fascia con conseguente riconoscimento della percentuale del 100% dell'indennità di risultato;

Il Dirigente del Settore Culturale e Sociale dr.ssa **Maria Pedalino** ha conseguito per l'anno 2022 una valutazione in termini di performance pari **al 95,36%** che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla prima fascia con conseguente riconoscimento della percentuale del 100% dell'indennità di risultato;

Il Dirigente del Settore Lavori Pubblici ing. **Nunzio Boccia** ha conseguito per l'anno 2022 una valutazione in termini di performance pari **al 97,25%** che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla prima fascia con conseguente riconoscimento della percentuale **del 100%** dell'indennità di risultato;

Il Dirigente del Settore Polizia Municipale **Dott. Michele Orlando/D.ssa Maria Pedalino** ha conseguito per l'anno 2022 una valutazione in termini di performance pari al **72,30%** 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;

Il Dirigente del Settore Urbanistica Ing. **Domenico Maiello/Ing. Nunzio Boccia** ha conseguito per l'anno 2022 una valutazione in termini di performance pari al **80,65%** 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;

3. Di trasmettere copia del presente atto e relativo allegato al Nucleo di Valutazione ai fini dell'emissione del formale provvedimento di validazione della stessa, come da circolare FP del 29/03/2018;
4. Di disporre, ai sensi dell'art. 10, comma 8, lett. b) del D. Lgs. n. 33/2013, la pubblicazione sul sito web di questo Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente" con la sola esclusione degli allegati conservati agli atti d'ufficio secondo quanto indicato al punto 9.c. delle Linee guida di cui alla Deliberazione 15/05/2014 n. 243 del Garante per la protezione dei dati personali.
5. Di demandare al Dirigente AA.GG. l'adozione dei provvedimenti conseguenti;
6. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000





Città di Afragola
Provincia di Napoli

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

2022

Ai sensi del D.Lgs n. 150/2009



Città di Afragola

Provincia di Napoli

1. Premessa ed introduzione

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

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

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

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

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

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

La Relazione sulla Performance 2022 del Comune di Afragola è stata elaborata in conformità ai dettami normativi e regolamentari innanzi declinati, il tutto in ampia e puntuale applicazione di quei principi di trasparenza declamati nelle numerose disposizioni legislative susseguitesi in materia e, da ultimo, dal D. Lgs. 14 marzo 2013, n.33 e s.m.i..



Città di Afragola

Provincia di Napoli

1.1. Quadro normativo e regolamentare di riferimento

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

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 111/2022 del 21/11/2022, si approvava il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 nel quale venivano assegnati gli obiettivi gestionali 2022, nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione 2022/2024 e del conseguente piano esecutivo di gestione (PEG), contenente le schede concernenti i macro e micro obiettivi specifici corredate dalle azioni operative, misurazione e pesatura delle stesse. Il Piano della Performance del Comune di Afragola - per effetto dell'entrata in vigore dell'art. 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80, recante "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", convertito con modificazioni nella Legge 06.08.2021 n. 113 - è stato integrato all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) redatto nel rispetto degli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il Piano ha, pertanto l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui è tenuta l'Amministrazione nell'intento di creare un piano unico di governance.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione graduale dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 del Comune di Afragola, fornisce una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

In fase di prima applicazione, il PIAO 2022 -2024, ha recepito gli strumenti di programmazione 2022 - 2024 già approvati dall'Ente e segnatamente :

1. la deliberazione di Giunta Comunale n. 48/2022 del 29/04/2022 ha approvato il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024;



Città di Afragola

Provincia di Napoli

2. la delibera di G.C n. 4/2022 del 21/01/2022 rettificata da successiva deliberazione n. 128/2022 del 21/12/2022 , avente ad oggetto la “Pianificazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 e corrispondente Piano Annuale delle Assunzioni – anno 2022.

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

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

Inoltre, in linea con la legge n. 190 del 6 dicembre 2012 e con il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 è stata data attuazione al principio secondo il quale le amministrazioni sono chiamate alla costruzione di un ciclo delle performance integrato, che comprenda gli ambiti relativi:

- > alla performance
- > agli standard di qualità dei servizi;
- > alla trasparenza ed alla integrità;
- > al piano di misure e in tema di contrasto alla corruzione.

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

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

Il Comune di Afragola, alla luce della rilevanza strategica dell’attività di prevenzione e contrasto della corruzione, ha proceduto ad inserire negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione previsti per l’attuazione del P.T.P.C.T. Dell’esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione individuati nel P.T.P.C.T. (e dunque dell’esito della valutazione delle



Città di Afragola

Provincia di Napoli

performance organizzativa ed individuale) si dà specificamente conto nell' ambito della presente Relazione della performance

2. Organizzazione - Struttura e Personale

La Macro Struttura dell'Ente nell'anno 2022 è stata organizzata per Settori, la cui Responsabilità è affidata ai Dirigenti.

La consistenza delle risorse umane a disposizione dei Settori dell'Ente al 31.12.2022 è la seguente: **170 dipendenti compresi i dirigenti.**

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

2.1 I risultati raggiunti

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

Il Nucleo ha valutato ciascun singolo obiettivo completando il quadro che permette la misurazione della performance gestionale e di struttura, come schematizzati nella tabella inserita nel verbale n. 42 del 23/10/2023, allegato.

La misurazione dei risultati ha tenuto conto del Piano della performance e della valutazione dei *reports* sullo stato di attuazione degli obiettivi al 31.12.2022.

La valorizzazione dei 'comportamenti organizzativi', è stata valutata come eccellente dal Sindaco per tutti i Dirigenti ed in sintonia col *Regolamento dei Servizi e degli Uffici del Comune di Afragola*, art. 109 commi 11,17,18 che, recepisce le schede valutative relative al 2022.

3. II CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di Programmazione integrata: Risorse Finanziarie e Performance

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



Città di Afragola

Provincia di Napoli

performance.

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.

Tale processo però non si è realizzato nel 2022, in quanto in data 14 Giugno 2022, il Consiglio Comunale di Afragola con deliberazione n. 61/2022 ha approvato il Rendiconto della Gestione 2021 e con deliberazione successiva n. 62/2022 ha deliberato lo stato di dissesto ai sensi degli artt. 244 e 246 D.Lgs. 267/2000.

Pertanto, sospesi i documenti contabili fino all'approvazione del bilancio stabilmente riequilibrato, nelle more, con deliberazione di G.C. n. 111/2022 del 21/11/2022, si è proceduto ad individuare ed assegnare provvisoriamente ai responsabili dei Settori dell'Ente



Città di Afragola

Provincia di Napoli

gli obiettivi gestionali 2022, al fine di garantire la continuità nell'erogazione dei servizi offerti alla collettività, assicurando contestualmente il corretto svolgimento dell'azione della pubblica amministrazione, in termini di efficacia ed efficienza.

4. Performance

Sulla scorta del sistema misurazione e valutazione previgente ed applicabile alle attività di valutazione per l'esercizio 2022 la performance individuale viene misurata e valutata mettendo a sistema i risultati ottenuti e le valutazioni conseguite nell'anno di riferimento.

Nello specifico il Sistema prevede che si debba tenere conto:

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

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

Queste ultime sono appositamente predisposte per valutare, con la massima razionalità e trasparenza, il dirigente sulla base di elementi descrittivi rappresentativi degli ambiti presi in considerazione.

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

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

4.1 La performance gestionale

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



Città di Afragola

Provincia di Napoli

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

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

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

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

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

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

4.2 La performance gestionale programmata - rilevata - misurata

Gli obiettivi *operativo-gestionali* programmati per il 2022 sono coincisi con quelli contenuti nel PIAO 2022-2024.

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

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

La valorizzazione da parte del NdV dei Macro e microobiettivi per il 2022 costituisce l'**Allegato 1** della presente Relazione della Performance, i cui risultati sono schematizzati nella tabella seguente:

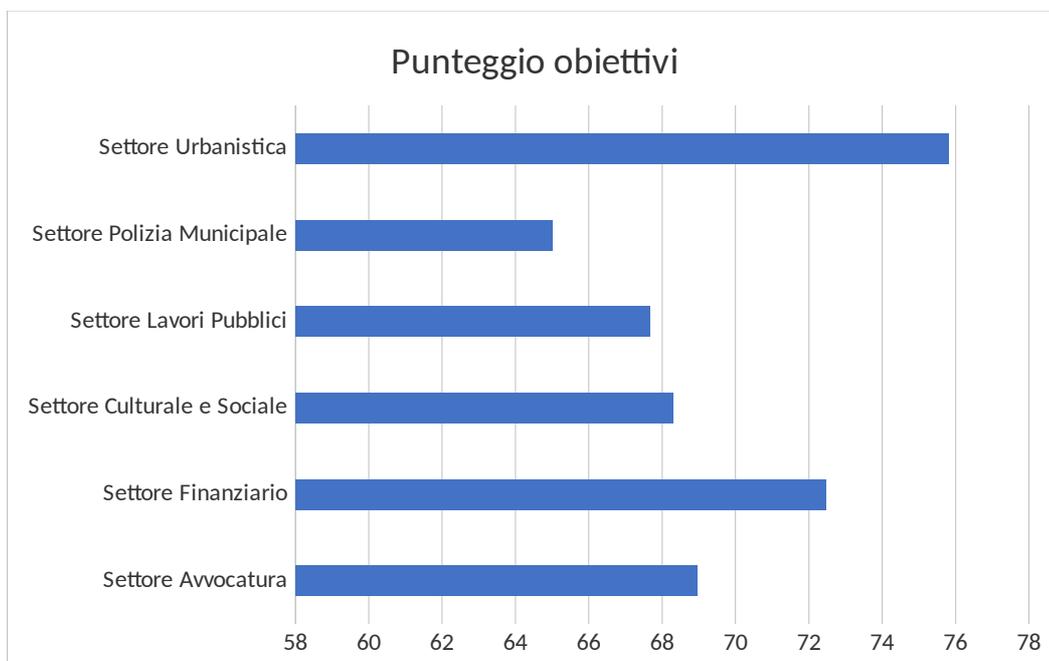
Anno 2022	Settore Culturale e Sociale	Settore Finanziario	Settore Urbanistica	Settore Avvocatura	Settore Lavori Pubblici	Settore Polizia Municipale
Punteggio Obiettivi Strategici	7,08	8,5	7,57	12,11	8,76	8,14
Punteggio Obiettivi operativi	61,21	63,98	68,24	56,87	58,92	56,87
TOTALE	68,29	72,48	75,81	68,97	67,68	65,01



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Il grafico che segue riporta la distribuzione delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi delle diverse Strutture Organizzative come da verbale n. 42 del 23/10/2023 del Nucleo di Valutazione.



Analisi del grado di raggiungimento degli indirizzi strategici dell'ente

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

Segue la tabella riepilogativa del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati nel 2022 ai dirigenti come elaborata dal nucleo

Struttura organizzativa	Punteggio obiettivi
Settore Avvocatura	68,97
Settore Finanziario	72,48
Settore Culturale e Sociale	68,29
Settore Lavori Pubblici	67,68
Settore Polizia Municipale	65,01
Settore Urbanistica	75,81

9

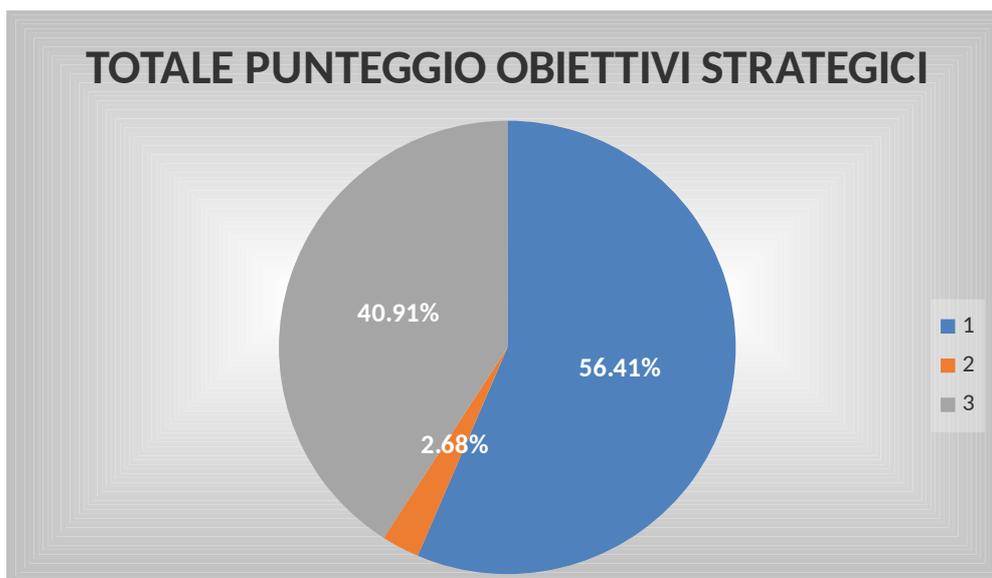
Relazione sulla performance 2022



Città di Afragola

Provincia di Napoli

TOTALE PUNTEGGIO OBIETTIVI STRATEGICI	14,30	68,00%	10,37
TOTALE PUNTEGGIO OBIETTIVI OPERATIVI	85,70	60,00%	46,89
TOTALE PUNTEGGIO OBIETTIVI	100,00		57,26



Si riporta una tabella riepilogativa degli incarichi dei dirigenti nel corso del 2022 anche a seguito del turn over:

Turn Over Dirigenti per settore

ANNO 2022

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

Dirigente Servizio Affari Generali: Dott.ssa Alessandra Iroso

Dirigente Servizio Transizione Digitale: Dott.ssa Alessandra Iroso



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Dirigente Settore Culturale e Sociale: Dott.ssa Maria Pedalino

Dirigente Settore Avvocatura: Dott.ssa Alessandra Iroso

Dirigente Settore Lavori Pubblici: Ing. Nunzio Boccia

Dirigente Settore Finanziario: Dott. Marco Chaiuzzi

Dirigente Settore Urbanistica (incarico ex art. 110): Ing. Domenico Maiello fino al 15 aprile 2022

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

Dirigente Comandante Polizia Municipale (incarico ex art. 110): Dott. Michele Orlando fino al 15/06/2022

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

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

5.1 Valutazione della performance

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

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

FATTORI	Valutazione	Punti	PERCENTUALE	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				



Città di Afragola

Provincia di Napoli

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				
8. Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna				
9. Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo				
10. Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività				

La valorizzazione dei 'comportamenti organizzativi' di tutti i Dirigenti è stata valutata come eccellente dal Sindaco, in sintonia col *Regolamento dei Servizi e degli Uffici del Comune di Afragola*, art. 109 commi 11,17,18 che, recepisce le schede valutative relative al 2022.

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. Risorse, efficienza ed economicità

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

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

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



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Allegato n.10a al Rendiconto - Risultato di amministrazione PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEL RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE

		GESTIONE		
		RESIDUI	COMPETENZA	TOTALE
Fondo cassa al 1 Gennaio2022				10.507.933,22
RISCOSSIONI	(+)	10.537.544,61	59.484.057,43	70.021.602,04
PAGAMENTI	(-)	12.788.777,92	47.082.864,21	59.871.642,13
SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE 2022	(=)			20.657.893,13
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre2022	(-)			0,00
FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE 2022	(=)			20.657.893,13
RESIDUI ATTIVI	(+)	0,00	26.056.392,65	26.056.392,65
di cui derivanti da accertamenti di tributi effettuati sulla base della stima del dipartimento		0,00	0,00	0,00
RESIDUI PASSIVI	(-)	0,00	19.158.112,18	19.158.112,18
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI (1)	(-)			431.503,52
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE (1)	(-)			1.592.889,75
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2022(A)	(=)			25.531.780,33
Composizione del risultato di amministrazione al 31 dicembre 2022				
Parte accantonata				
Fondo crediti di dubbia esigibilità al 31/12/2022				15.719.869,82
Fondo anticipazioni liquidita'				0,00
Fondo perdite società partecipate				15.000,00
Fondo contezioso				32.000,00
Altri accantonamenti				14.561,00
Totale parte accantonata				15.781.430,82
Parte vincolata				
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili				0,00
Vincoli derivanti da trasferimenti				5.138.395,33
Vincoli derivanti dalla contrazione di mutui				0,00
Vincoli formalmente attribuiti dall'ente				0,00
Altri vincoli				0,00
Totale parte vincolata				5.138.395,33
Parte destinata agli investimenti				
Totale parte destinata agli investimenti				0,00
Totale parte disponibile				4.611.954,18

Città di Afragola

Provincia di Napoli



QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO - 2022

ENTRATE	ACCERTAMENTI	INCASSI	SPESA	IMPEGNI	PAGAMENTI
Fondo di cassa all'inizio dell'esercizio Utilizzo avanzo di amministrazione <i>- di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità"</i> Fondo pluriennale vincolato di parte corrente (2) Fondo pluriennale vincolato in c/capitale (2) <i>- di cui Fondo pluriennale vincolato in c/capitale finanziato da debito</i> Fondo pluriennale vincolato per incremento di attività finanziarie (2)	367.254,29 0,00 0,00 0,00 0,00	10.507.933,22 29.757.888,66 4.303.941,97 5.505.777,31	Disavanzo di amministrazione(3) TITOLO 1 - Spese correnti <i>Fondo pluriennale vincolato di parte corrente (5)</i> TITOLO 2 - Spese in conto capitale <i>Fondo pluriennale vincolato in c/capitale (5)</i> <i>di cui Fondo pluriennale vincolato in c/capitale finanziato da debito</i> TITOLO 3 - Spese per incremento di attività finanziarie <i>Fondo pluriennale vincolato per attività finanziarie (5)</i>	0,00 37.611.162,42 431.503,52	34.575.119,02
TITOLO 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	37.593.267,04	29.757.888,66		37.611.162,42	34.575.119,02
TITOLO 2 - Trasferimenti correnti	2.530.855,29	4.303.941,97		431.503,52	
TITOLO 3 - Entrate extratributarie	11.867.455,19	5.505.777,31			3.051.099,34
TITOLO 4 - Entrate in conto capitale	8.561.092,57	6.852.434,05		2.370.475,75	
				1.592.889,75	
				0,00	
TITOLO 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	129.948,95		0,00	0,00
				0,00	
Totale entrate finali	60.552.670,09	46.549.990,94	Totale spese finali	42.006.031,44	37.626.218,36
TITOLO 6 - Accensione di prestiti	0,00	0,00	TITOLO 4 - Rimborso di prestiti	1.271.558,23	1.271.558,23
			<i>Fondo anticipazioni di liquidità (6)</i>	0,00	
TITOLO 7 - Anticipazione da istituto tesoriere/cassiere	1.855.997,31	1.855.997,31	TITOLO 5 - Chiusura Anticipazione da istituto tesoriere/cassiere		
			TITOLO 7 - Spese per conto di terzi e partite di giro	1.855.997,31	1.855.997,31
TITOLO 9 - Entrate per conto di terzi e partite di giro	23.131.782,68	21.615.613,79		23.131.782,68	19.117.868,23
			Totale spese dell'esercizio	68.265.369,66	59.871.642,13
Totale entrate dell'esercizio	85.540.450,08	70.021.602,04	TOTALE COMPLESSIVO SPESE	68.265.369,66	59.871.642,13
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE	85.907.704,37	80.529.535,26	AVANZO DI COMPETENZA/FONDO DI CASSA	17.642.334,71	20.657.893,13
DISAVANZO DELL'ESERCIZIO	0,00		TOTALE A PAREGGIO	85.907.704,37	80.529.535,26
TOTALE A PAREGGIO	85.907.704,37	80.529.535,26		85.907.704,37	80.529.535,26



Città di Afragola

Provincia di Napoli

7. Considerazioni e conclusioni

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

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

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

Il Segretario Generale
Avv. Mario Nunzio Anastasio

Comune di Afragola

Provincia di Napoli

Nucleo di Valutazione

VERBALE N. 42 DEL 23 ottobre 2023

Il giorno 23 del mese di ottobre dell'anno 2023, alle ore 09,30, presso la sede comunale si è riunito il N.I.V. del Comune di Afragola.

Risultano presenti il Presidente ed i Componenti, rispettivamente nelle persone di:

- 1) Dott. Paolo Tarantino – Presidente
- 2) Dott. Patrizio Carbone – Componente
- 3) Prof.ssa Rosamaria D'Amore – Componente

1. **Esame osservazioni e definizione proposta valutazione del personale dirigenziale**

L'OIV, con proprio verbale n.37 del 14.06.2023, ha portato a compimento il ciclo valutativo del personale dirigenziale, disponendo di:

- rimettere ai dirigenti, per il tramite del segretario generale, la proposta di valutazione per l'anno 2022, con possibilità per gli stessi di far pervenire eventuali osservazioni nel termine di 10 giorni.
- Riservarsi di aggiornare\confermare tali schede all'esito delle osservazioni pervenute e di eventuale colloquio da condurre individualmente con i dirigenti interessati.

All'esito di quanto innanzi, risultano giunte richieste di ricalcolo da parte di tutti i dirigenti.

Il N.i.v., previa attenta disamina delle osservazioni ed in particolare acquisendo dalle stesse informazioni aggiuntive e chiarificatrici di quanto precedentemente refertato, ritiene possibile aggiornare le schede di valutazione \ misurazione relative alle citate articolazioni organizzative, come da schede di dettaglio poste in allegato al presente verbale.

Necessaria premessa d'obbligo, è sia l'utilizzo da parte del Niv, nella valutazione di tutte le rilevazioni ed informazioni acquisite durante l'anno nell'ambito della propria attività, sia nella determinazione degli obiettivi intersettoriali, il rispetto della tempistica del 30 novembre per quanto riguarda il 1 micro obiettivo e le risultanze della verifica effettuata circa gli adempimenti trasparenza per quanto riguarda il 2 micro obiettivo .

Il Niv rappresenta altresì di aver rilevato la mancata applicazione di una procedura standardizzata e rispettosa delle tempistiche nell'esecuzione dei pagamenti, causando in tal modo una disparità di trattamento tra i fornitori non ammessa.

Tale fattispecie così come quella oggetto di segnalazione dal Segretario Generale, è ritenuta influente sulla performance organizzativa dell'ente, per cui il Niv reitera la richiesta, in sede di traduzione della valutazione in premialità, di qualsiasi genere e natura, di applicare ai Dirigenti interessati una congrua penalizzazione forfettaria. Ulteriore premessa d'obbligo è la neutralizzazione convenzionale effettuata dal Niv riportando il valore realizzato a 100, onde riparare l'erronea ripartizione del peso degli indicatori con un valore inferiore a 100.

Per effetto di tanto il quadro definitivo degli esiti della valutazione 2022, deve intendersi aggiornato, come da sottostante tabella:

Anno 2022	Cultura e sociale	Finanziario	Edilizia	Avvocatura	Lavori pubblici	Polizia municipale
Punteggio misurazione obiettivi strategici	7,08	8,50	7,57	12,11	8,76	8,14
Punteggio misurazione obiettivi operativi	61,21	63,98	68,24	56,87	58,92	56,87
TOTALE	68,29	72,48	75,81	68,97	67,68	65,01

Le schede di valutazione\misurazione oggetto di revisione sono notificate agli interessati, nonché acquisite dall'ente per gli adempimenti di conseguenza.

Rimangono confermate le osservazioni già rese in occasione del precedente verbale n.37 del 14 giugno 2023, ribadendo che il Niv rimane in attesa dell'invio della relazione sulla performance 2022, la cui validazione costituisce condizione necessaria per l'erogazione di premialità connesse alla performance, ferme tutte le altre condizioni e del rispetto dei vincoli amministrativi e finanziari.

2. **Deliberazione G.C. n. 77/2023 del 19/07/2023**

L'OIV prende atto che con deliberazione di G.C. n.77 del 19.07.2023 il Comune di Afragola ha approvato un'integrazione al P.I.A.O. per il triennio 2023-2025.

Il Niv rileva la predisposizione del piano come semplice somma dei piani programmatori soppressi, vanificando l'unicità del piano da un punto di vista concettuale e programmatico.

Per tale ragione auspica una gestione del ciclo delle performance in linea con i desiderata normativi per realizzare una programmazione e gestione delle risorse umane ottimale più efficace ed efficiente possibile.

Non essendovi altri argomenti da trattare, il Niv pone termine all'odierna seduta, redige il presente verbale che in forma secretata viene protocollato mentre è rimesso al Sig. Sindaco ed al Segretario Generale, in chiaro corredato delle schede di valutazione \ misurazione aggiornate, per doverosa informazione e per gli adempimenti di competenza.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

Il Presidente
Dott. Paolo Tarantino

Il Componente
Dott. Rosamaria D'Amore

Il Componente
Dott. Patrizio Carbone



Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2022

Il Dirigente del ORGANI ISTITUZIONALI / UFFICIO SEGRETARIO GENERALE 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, 21/11/2023





Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2022

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, 21/11/2023



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, 21/11/2023

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:
- E' divenuta esecutiva il giorno 21/11/2023, 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 109/2023 è conforme al documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. N° 82/2005.

Afragola, li _____

Firma e Timbro dell'Ufficio

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