



N° PAP-00334-2023

Il presente atto viene affisso all'Albo
Pretorio on-line
dal 08/02/2023 al 23/02/2023

L'incaricato della pubblicazione
ASSUNTA CASTRIGNANO

Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 12/2023 del 07/02/2023

OGGETTO: Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2021

Il giorno 07/02/2023 alle ore 11:40, 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.ssa	CLAUDIA CARRIERI
Avv.	GIUSEPPE CATALANO
Dott.	ERNESTO SALZANO

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	
P	
P	
P	
P	
P	

Presenti: 8 Assenti: 0

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 2021

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 oltreché 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. **01487/2021 del 19/10/2021** avente ad oggetto “Costituzione del fondo delle risorse destinate alla retribuzione della posizione e del risultato della dirigenza per l'anno 2021”

Vista la relazione illustrativa e tecnico finanziaria relativa alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021 prot. N361/2022 DEL 05/01/2022 a firma del Dirigente del Settore Finanziario dott. Marco Chiauzzi,

Dato atto che:

la delegazione trattante, con verbale del 09/12/2021 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 2021.

la Giunta Comunale ha autorizzato, con deliberazione n. 00025/2022 del 07/03/2022 , la sottoscrizione definitiva dell'accordo ed il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso su tale atto parere favorevole di cui al verbale n. 1 del 18/01/2022;

Rilevato che:

il Nucleo di Valutazione con verbale 07/09/2022, integrato da successivo verbale del 16/09/2022 e del 14/10/2022 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 2021 ed indicati di seguito:

1. Il Dirigente del Settore Affari Generali dr.ssa **Alessandra Iroso** ha conseguito per l'anno 2021 una valutazione in termini di performance pari **al 58,07%** 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 ha conseguito per l'anno 2021 una valutazione in termini di performance pari **al 41,55%** che, sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile, consente l'accesso alla quarta fascia con conseguente nessun riconoscimento 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 57,26%** 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 2021 una valutazione in termini di performance pari **al 51,57 %** 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 67,00%** 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 2021 una valutazione in termini di performance pari **al 60,57%** 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;
- 7 Il Dirigente del Settore Studio e Ricerca **Dott. Marco Chiauzzi** ha conseguito per l'anno 2020 una valutazione in termini di performance pari **al 53,57%** 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

Dare atto altresì che la Relazione sulla Performance 2021, 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 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 Segretario Generale
Avv. Mario Nunzio Anastasio

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

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

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, qui integralmente richiamate e trasfuse, la "Relazione sulla performance anno 2021", di cui all'Allegato (A) del presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale;
2. 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;
3. 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.
4. di demandare al Dirigente Servizio AA.GG. l'adozione dei provvedimenti conseguenti;
5. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000



Comune di Afragola

Provincia di Napoli

Nucleo di Valutazione

Resoconto incontro del 16.09.2022

L'anno 2022 il giorno sedici del mese di settembre alle ore 18.30 in collegamento google meet si sono riuniti i componenti dell'Organismo intestato nelle persone:

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

La riunione è indetta per concludere la trattazione delle note di riesame pervenute inerenti la valutazione anno 2021, attività iniziata in data 7/9/2022 di cui il resoconto che allegato si ritiene parte iniziale del presente.

Il nucleo avendo già trattato le richieste dei settori Affari istituzionali, lavori Pubblici ed Urbanistica , passa alla trattazione dell'istanza

- Servizio Finanziario Prot..0041734/2022 del 7/9/2022

Circa le doglianze per la mancata valorizzazione dell'Obiettivo n. 1, n.3 e n. 5 il nucleo riporta pedissequamente le considerazioni rappresentate nel resoconto del 7 per il settore Affari Generali:

L'indicatore previsto per l'obiettivo n. 1 era: Assicurare adeguati standard in materia anticorruzione e sistema dei controlli interni con Target Invio report al responsabile Rpc, con successiva verifica a campione corretta pubblicazione dei dati , avvalendosi dell'apporto del Nucleo di valutazione.

Il report non risulta effettuato ed inviato.

“ L'indicatore previsto per l'obiettivo n. 3 era: esiti dell'adozione del sistema dei controlli interni di regolarità amministrativa contabile con Target relazione annuale sulle attività monitorate nell'anno di riferimento ed invio segnalazione delle criticità al nucleo di valutazione

Il nucleo non ha ricevuto la relazione, prende atto della dichiarazione del Dirigente ma non è in possesso dell'elemento attraverso il quale confuta e valuta il raggiungimento del risultato.

L'indicatore previsto per l'obiettivo n. 5 era: assicurare la corretta gestione informativa del sito, corso formativo dei dipendenti, predisposizione di atti, gestione scadenze adempimenti.

Il nucleo prende atto della dichiarazione del Dirigente che non soddisfa l'indicatore richiesto. Mancano atti e documenti a comprova delle attività espletate.

Per quanto riguarda la valutazione a zero dell'indicatore dell'obiettivo 1 Tributi riguardante l'incremento di almeno il 30 % incasso residui il nucleo preso atto dei dati dichiarati li ha confutati con le risultanze del rendiconto pubblicato sulla sezione amministrazione trasparente, rilevando che :

Anno 2020 residui iniziali tributi € 50.421.902,20 incassi in C/residui € 4.055.789,20 % di riscossione 8,04 %

Anno 2021 residui iniziali tributi € 59.612.988,84 incassi in C/residui € 4.921.981,55 % di riscossione 8,25 %

L'obiettivo dell'incremento del 30 % non risulta raggiunto per cui il nucleo ribadisce la valutazione effettuata.

Per quanto riguarda l'obiettivo n. 2 inerente la GESTIONE FISCALE, ECONOMICA E FINANZIARIA dell'ente si ribadisce la barriera dovuta alla dichiarazione di dissesto e per quanto riguarda l'indicatore n. 2 riguardante i pagamenti, il nucleo preso atto delle dichiarazioni del dirigente ha riscontrato il dato dei tempi medi pubblicato il quale espone un tempo medio 2021 di 315,93 giorni rispetto ai previsti 30 giorni per cui il nucleo ribadisce la valutazione effettuata.

Il nucleo all'unanimità conferma la valutazione effettuata quantificata in 41,55 punti ;

- Polizia Locale Pec del 04/08/2022

Circa le doglianze per la mancata valorizzazione dell'Obiettivo n. 3 e n. 5 il nucleo coerentemente si rifà alle motivazioni sopra espresse.

Per quanto riguarda l'Obiettivo 4 realizzazione delle entrate previste dal Peg in misura superiore al 70 %, il nucleo prende atto dell'accertamento di € 1.767.459,20 a fronte dei preventivati € 1.950.000,00 , ma rappresenta che nella relazione 20/05/2022 era riportato il valore di € 1.060.788,12 che aveva determinato la valorizzazione a zero.

Il nucleo per confutare i dati decide di consultare il rendiconto dalla sezione amministrazione trasparente, che alla voce E.3.02.02.01.000 **Proventi da multe, ammende, sanzioni e oblazioni a carico delle famiglie** riporta :

previsione € 4.992.000,00 accertamenti € 2.125.197,64 che comprova il non raggiungimento dell'obiettivo.

Per quanto riguarda l'indicatore previsto per l'obiettivo n. 2 inerente il Controllo del Territorio : l'aumento oltre il 25 % dei controlli abusivismo edilizio, nessuna novazione viene argomentata dal Dirigente per cui il nucleo ribadisce la valutazione che confutando i dati indicati e ribaditi (213 controlli) con la comunicazione delle attività svolte (122 controlli) rileva il mancato raggiungimento .

Alla stessa stregua l'altro indicatore previsto per l'obiettivo n. 2 inerente il Controllo del Territorio : l'aumento oltre il 25 % delle n. sanzioni elevate nell'attività di polizia commerciale ed annonaria, dichiarato raggiunto non trova riscontro nel documento contabile approvato per cui il nucleo ribadisce il mancato raggiungimento e conferma la valutazione effettuata.

Anche la richiesta di riesame dell'obiettivo n. 4 Controlli in materia di distanziamento sociale e su attività produttive non apporta elementi nuovi rispetto a quelli rendicontati in precedenza, anche in tal caso il nucleo ribadisce la propria valutazione, la quale è stata già fatta in via equitativa in quanto l'indicatore non misura un incremento ma soprattutto i dati sono differenti dalle comunicazioni attività svolte e non trovano riscontro nei dati contabili.

Il nucleo all'unanimità conferma la valutazione effettuata quantificata in 67,00 punti;

- Studi e Ricerca Prot. 0041727/2022 del 7/9/2022;

Il nucleo immediatamente rappresenta che la premessa di partenza della richiesta di rivalutazione applicando la normativa in modo ortodosso costituirebbe ragione di impossibilità alla valutazione.

Tanto premesso, in considerazione della necessaria flessibilità e soprattutto per il dovuto rispetto all'attività ed impegno reso il nucleo esamina le argomentazioni addotte.

Circa le doglianze per la mancata valorizzazione dell'Obiettivo n. 1 e n. 3 e il nucleo coerentemente si rifà alle motivazioni espresse nel riesame di ogni settore, per quanto riguarda l'obiettivo n. 5 e Micro n.2 si ribadisce la valorizzazione a zero effettuata essendo la stessa motivata direttamente dal Dirigente il quale conferma che nulla poteva e doveva essere fatto.

Il nucleo prende atto della relazione effettuata per quanto riguarda l'obiettivo n. 1 CONTRASTO A COMPORTAMENTI EVASIVI ED ELUSIVI IN CAMPO TRIBUTARIO E FISCALE valorizza l'indicatore rendicontato che comporta un punteggio di 20,00.

L'obiettivo n. 3 FINANZIAMENTI è stato valorizzato a zero dal nucleo, il quale pur ammettendo la presenza sulla scheda di una motivazione non inerente dovuta ad un refuso, ribadisce la stessa pur prendendo atto della dichiarazione del Dirigente di non presenza di bandi per cui di un indicatore non realizzabile.

Il nucleo all'unanimità ridetermina la valutazione effettuata quantificata in 53,57 punti ;

Essendosi fatte le ore 16.45 il nucleo sospende le attività e si aggiorna per la trattazione delle altre rivalutazioni ricevute.

Il nucleo si determina nel mantenere aperto il presente verbale che sarà chiuso ed approvato alla conclusione dei lavori iniziati.

Il Componente

Dott.ssa Rosamaria D'Amore

Il Presidente

Dott. Paolo Tarantino


Il Componente

Dott. Patrizio Carbone

Comune di Afragola

Provincia di Napoli

Nucleo di Valutazione

Resoconto incontro del 07.09.2022

L'anno 2022 il giorno sette del mese di settembre alle ore 12.30 presso la casa comunale si sono riuniti i componenti dell'Organismo intestato nelle persone:

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

Il nucleo, immediatamente incontra il segretario Comunale il quale rappresenta il recepimento dei suggerimenti inerenti l'ottimizzazione della gestione della normativa trasparenza ed accedendo al sistema informativo dell'ente dà visione dell'implementazione richiesta e fatta eseguire dalla software house del flag nella predisposizione degli atti che permette che gli stessi al momento dell'adozione siano automaticamente pubblicati evitando così le problematiche connesse all'interruzione del flusso operativo con la possibile dimenticanza di qualche documento.

Il nucleo preso atto del lavoro svolto, se ne complimenta anche perché lo stesso costituisce gratificazione della propria attività propositiva, sono stati recepiti i propri suggerimenti.

Si incontra inoltre il responsabile della transizione digitale, Ingegnere Gugliara, che rappresenta a sua volta l'avanzamento dei lavori inerenti l'implementazione di un sistema di rilevazione atto a fornire informazioni utili per il controllo di gestione.

Dalla visione della demo e dal confronto scaturito, emergono correttivi da apportare ma anche la constatazione, da parte del nucleo che se si vuol far partire il sistema con la gestione 2023 bisogna focalizzarsi nell'immediato a processare una singola attività per ogni settore, procedendo in seguito a moduli non solo ad implementare gli altri ma a modificare tutti sulla scorta delle riflessioni via via maturate.

Si iniziano poi a trattare le note di riesame pervenute inerenti la valutazione anno 2021 .

Alla pec istituzionale risultano pervenute le richieste dei seguenti settori

Affari generali Prot. 0037792/2022 del 5/8/2022;

Lavori Pubblici Prot. 0037856/2022 del 5/8/2022;

Urbanistica Prot. 00379237/2022 del 5/8/2022

- Servizio Studi Prot. 0041727/2022 del 7/9/2022;
- Polizia Municipale Pec del 04/08/2022

Preliminarmente il Collegio, ribadisce ancora una volta che:

- le rendicontazioni effettuate, sebbene oggetto di preciso sollecito, non rappresentano in modo esaustivo e preciso la rendicontazione degli obiettivi raggiunti, si tratta quasi sempre di una relazione su cosa è stato fatto senza dare contezza e provare con documentazione gli indicatori richiesti;

- gli obiettivi assegnati con il piano delle performance **non possono essere successivi al loro raggiungimento come evidenziato dalla Corte dei Conti è condannabile la condotta dell'OIV o NdV che esprime una valutazione positiva dei dirigenti in assenza della preventiva fissazione degli obiettivi**, per cui risulta sempre non recepitibile sia la richiesta di raggiungimento sia quella di neutralizzazione, così come non è questo organo deputato ad indennizzare un eventuale e ipotetica perdita di chance.

Si passa quindi alla trattazione di ogni singola istanza.

- Affari Generali Prot. 0037792/2022 del 5/8/2022.

Le doglianze circa la valorizzazione a zero degli Obiettivi n. 1, 3 e n. 5 rappresentano in maniera esemplare l'errore tipico a cui ricadono tutti i Dirigenti dell'ente, non conoscere l'indicatore di riferimento dell'obiettivo, che costituisce il mezzo attraverso cui il nucleo misura la realizzazione dello stesso.

L'indicatore previsto per l'obiettivo n. 1 era: Assicurare adeguati standard in materia anticorruzione e sistema dei controlli interni con Target Invio report al responsabile Rpc, con successiva verifica a campione corretta pubblicazione dei dati, avvalendosi dell'apporto del Nucleo di valutazione.

Il report non risulta effettuato ed inviato.

L'indicatore previsto per l'obiettivo n. 3 era: esiti dell'adozione del sistema dei controlli interni di regolarità amministrativa contabile con Target relazione annuale sulle attività monitorate nell'anno di riferimento ed invio segnalazione delle criticità al nucleo di valutazione

Il nucleo non ha ricevuto la relazione, prende atto della dichiarazione del Dirigente ma non è in possesso dell'elemento attraverso il quale confuta e valuta il raggiungimento del risultato.

L'indicatore previsto per l'obiettivo n. 5 era: assicurare la corretta gestione informativa del sito, corso formativo dei dipendenti, predisposizione di atti, gestione scadenze adempimenti.

Il nucleo prende atto della dichiarazione del Dirigente che non soddisfa l'indicatore richiesto.

Il nucleo all'unanimità conferma la valutazione effettuata quantificata in 58,07 punti;

- Urbanistica Prot. 00379237/2022 del 5/8/2022

Per le doglianze circa la mancata valorizzazione dell'Obiettivo n. 1, 3 e 5, nonché di quello macro 1/A il nucleo coerentemente si rifà alle motivazioni sopra espresse.

Uno degli indicatori previsti per l'obiettivo n. 2 inerente lo Sportello Suap era la % di atti verificati nella fase successiva conformi, il nucleo prende atto della verifica totale degli atti per cui procede con la quantificazione dell'indicatore che comporta l'aumento del punteggio da 15,47 a 23,20.

Uno degli indicatori previsti per l'obiettivo n. 3 inerente l'edilizia privata era l'aumento di almeno il 20 % dei controlli inerenti i titoli abilitativi. Tale indicatore è stato valorizzato a zero dal nucleo.

Il dirigente ha dichiarato di aver effettuato nel 2021 160 controlli che costituiscono un aumento superiore al 20 % rispetto agli effettuati 100 del 2020 dichiarati fra l'altro nella tabella Key performance Indicators dell'anno 2020. Ulteriore indicatore per lo stesso obiettivo era l'aumento almeno del 10 % delle pratiche di abuso trattate. Il nucleo pur prendendo atto che la sottoposizione delle pratiche risulta sganciata dalla volontà dell'ufficio non può che confermare la valorizzazione a zero, per cui alla luce della rivalutazione effettuata, il nucleo quantifica l'indicatore dal punteggio di 10,25 a 15,37.

Il nucleo all'unanimità ridetermina la valutazione effettuata a 60,57 punti da 47,72;

- Lavori Pubblici Prot. 0037856/2022 del 5/8/2022;

Fra gli indicatori previsti per l'obiettivo n. 2 GESTIONE E VALORIZZAZIONE PATRIMONIO vi erano: creazione banca dati aggiornata entro il 30/11/2021 – n. interventi eseguiti per la valorizzazione del patrimonio comunale

Il nucleo prende atto sia della realizzazione della banca dati che della consegna dei due immobili citati nella richiesta di rivalutazione.

Il nucleo valorizza l'indicatore rendicontato che comporta l'aumento del punteggio da 5,50 a 16,00.

Fra gli indicatori previsti per l'obiettivo n. 3 TUTELA E VALORIZZAZIONI AMBIENTALI vi erano: % di segnalazioni on line risolte – spesa complessivamente sostenuta – individuazione nuovo gestore.

Le motivazioni addotte dal Dirigente confermano la quantificazione effettuata a zero tranne per quanto riguarda la spesa che il nucleo prende atto essere stata realizzata per il 94 % e quindi valorizza l'indicatore che comporta l'aumento del punteggio a 9,50 da 7,00.

Le motivazioni addotte dal Dirigente per quanto riguarda l'obiettivo n. 4 SERVIZIO IDRICO confermano la quantificazione effettuata a zero confermando la completa esternalizzazione dell'attività che quindi non può essere oggetto di premialità.

Il nucleo pur prendendo atto che la mancata realizzazione del secondo indicatore dell'obiettivo n. 5 PICS inerente la progettazione risulta sganciata dalla volontà dell'ufficio non può che confermare la valorizzazione a zero, per cui si conferma la valutazione effettuata.

Gli indicatori previsti per l'obiettivo n. 6 BENI CONFISCATI valorizzati a zero riguardavano: N. beni assegnati per completamento procedure – Cantierizzazione lavori di rifacimento complesso Masseria Ferraioli entro 30/9, ambedue risultano rendicontati nella richiesta di rivalutazione per cui

il nucleo, prendendo atto della dichiarazione del Dirigente porta il punteggio dell'obiettivo da 3,57 a 7,00

Il nucleo all'unanimità conferma la valutazione effettuata quantificata in 51,57 punti ;

Essendosi fatte le ore 16.45 il nucleo sospende le attività e si aggiorna per la trattazione delle altre rivalutazioni ricevute.

Il nucleo si determina nel dar vita al presente resoconto delle attività svolte che approva e sottoscrive, che confluirà in un verbale redatto ed approvato alla conclusione dei lavori iniziati.

Il Componente

Dott.ssa Rosamaria D'Amore

Il Presidente


Dott. Paolo Tarantino

Il Componente

Dott. Patrizio Carbone

Comune di Afragola

Provincia di Napoli

Nucleo di Valutazione

Verbale n. 26 del 14.10.2022

L'anno 2022 il giorno 14 del mese di ottobre alle ore 9.45 in collegamento google meet si sono riuniti i componenti dell'organismo intestato nelle persone:

1) Dott. Paolo Tarantino – Presidente

2) Dott. Patrizio Carbone – Componente

3) Dott.ssa Rosamaria D'Amore – Componente

Il nucleo avendo già proceduto ad effettuare le rivalutazioni richieste dai Dirigenti, giusto verbale resoconti del 7 e 16 settembre, esamina la rendicontazione della dirigente dei Servizi Istituzionali degli obiettivi 2021 ricevuta dal segretario Comunale in data 27 settembre presso la sede comunale.

L'esame della stessa porta alla compilazione della scheda valutativa che si allega e che comunque costituisce procedimento di rivalutazione che non può essere più oggetto di procedura conciliativa.

La valutazione effettuata si conclude con il seguente risultato:

TOTALE STRATEGICI	PUNTEGGIO	OBIETTIVI	14,30	68,00%	10,37
TOTALE OPERATIVI	PUNTEGGIO	OBIETTIVI	85,71	60,00%	46,89
TOTALE PUNTEGGIO OBIETTIVI			100,00		57,26

Il Nucleo, concluso il processo di valutazione anno 2021 attraverso la rideterminazione della valutazione effettuata ne riassume i risultati scaturiti:

Servizio Finanziario	Punteggio Obiettivo	41,55;
Servizio Polizia Locale	Punteggio Obiettivo	67,00;
Servizio Studi e ricerche	Punteggio Obiettivo	53,57;
Servizio Lavori Pubblici	Punteggio Obiettivo	51,57 ;
Servizio Urbanistica	Punteggio Obiettivo	60,57 ;
Servizio Affari Generali	Punteggio Obiettivo	58,07 ;

A conclusione dei propri lavori, il nucleo pur prendendo atto dei miglioramenti anche da un punto di vista relazionale dell'ente, della riorganizzazione in atto, non può astenersi dall'evidenziare criticità rilevate, rappresentate e irrisolte:

la mancanza di aggiornamento del sistema di un sistema di misurazione e valutazione;

l'approvazione del piano delle performance successivamente ai primi mesi dell'anno restringendo la tempistica degli obiettivi ma soprattutto causando il raggiungimento di alcuni di essi ante assegnazione;

la presenza di obiettivi carenti sotto il profilo della misurabilità in termini di chiarezza e concretezza, ma soprattutto la non quantificazione a monte di valori obiettivo base degli indicatori;

la tardiva rendicontazione da parte dei dirigenti con tempistiche non consone al ciclo della performance, procrastinandone non solo la chiusura, ma inficiandone l'autoalimentazione attraverso la determinazione univoca dei risultati di partenza su cui misurare i necessari miglioramenti l'anno successivo;

La presenza di un sistema informativo non in grado di percepire tutte le informazioni necessarie al fine della verifica degli indicatori di raggiungimento degli obiettivi.

Tanto premesso e ribadito, il nucleo all'unanimità determina la valutazione effettuata approvando e sottoscrivendo le schede di rivalutazione che vengono notificate via pec singolarmente.

Alle ore 12.00 dopo lettura approvazione e sottoscrizione del presente verbale la riunione è tolta.

Il presente verbale viene trasmesso via pec al Sindaco ed al Segretario Generale, per doverosa informazione e per gli adempimenti di competenza.

Il Componente
Dott.ssa Rosamaria D'Amore

Il Presidente

Dott. Paolo Tarantino

Il Componente
Dott. Patrizio Carbone

REGIONE CAMPANIA

PROVINCIA DI NAPOLI

COMUNE DI AFRAGOLA

Nucleo Indipendente di Valutazione -

Verbale n. 31 del 23.12.2022

L'anno 2022 il giorno 22 del mese di dicembre alle ore 14.15 da remoto in collegamento google meet si è riunito il Nucleo Indipendente di Valutazione del Comune di Afragola per discutere sul seguente ordine del giorno: Piano delle Key Performance Indicators 2021;

Sono collegati

Il Presidente : Dott. Paolo Tarantino

I componenti : Dott. Patrizio Carbone e Dott.ssa Rosamaria D'Amore

Il Presidente rappresenta che l'Ente tramite il Segretario Generale ha richiesto la valorizzazione del Piano delle Key Performance Indicators 2021 non allegata alla proposta valutativa effettuata giusto verbale n.26 del 14/10/2022.

Il Presidente immediatamente precisa che la mancata produzione delle stesse è da ascrivere alla mancata predeterminazione di risultati obiettivi delle Key in sede di approvazione del PEG/Pdo che ne inficia una applicazione coerente con la necessaria premialità ed incremento del valore aggiunto.

La loro mancata applicazione è ribadita anche dalla mancata produzione da parte di alcuni dirigenti in sede di relazione autovalutativa.

Il nucleo comunque come previsto nel Peg/pdo dove pervenute le ha comunque utilizzate in maniera integrativa per la la valutazione effettuata anche se non li ha allegati formalmente.

Tanto premesso, richiamate le motivazioni il nucleo, preso atto della richiesta che servirebbe all'ente per quantificare il 40 % di performance di struttura, riterrebbe che sia più coerente e rappresentativo il rifarsi alle proprie proposte valutative anche per la quantificazione di tale valore, ma nell'ottica della potestà amministrativa procede alla valorizzazione delle stesse, ove pervenute, calcolando come dato base le risultanze del precedente anno rilevando il valore dell'incremento sulla scorta dell'esempio presente nel peg /pdo e quindi andando a determinare il risultato finale attraverso la media:

Settore Urbanistica

Obiettivo di tipo 'misura	2020	2021	Variazione %	Obiettivo %
N. piani attuativi istruiti	1	0	-100%	0
N. piani attuativi presentati	1	0	-100%	0
N. piani attuativi istruiti / n.piani attuativi presentati	1	0	-100%	0
N. controlli Dia	0	0	0	
N. Dia presentate	0	0	0	
- N. controlli SCIA	100	160	62,50%	70
- N. SCIA presentate	190	316	60,13%	70
- Oneri di urbanizzazione	657.327	1.053.109	60,21%	70
Importo oneri compensativi	63.792,72	63.792,72	100,00%	100
- N. titoli abilitativi rilasciati	76	67	-11,84%	0
Grado di controllo Dia + SCIA	53,00%	41,78%	-21,18%	0
Provento medio urbanizzazione	8649,04	8649,04	0,00%	0

Totale risultati % obiettivo 310 N. obiettivo 10 totale % obiettivo media 31 Fascia 2 40 %

Settore Lavori pubblici

Obiettivo di tipo 'misura	2020	2021	Variazione %	Obiettivi %
- N. immobili locati	1240	0	-100,00%	0
- N. beni alienati e/o ceduti				
- N. IMMOBILI alienati				
- % Alienazioni (N. beni alienati e/o ceduti /N. beni immobili alienabili)				
Importo progettazione interna	45.000,00	0,00	-100,00%	0

Costo progettazione totale	82.000,00	0,00	-100,00%	0
Capacità progettazione interna	54,88%	67,00%	22,09%	40
N.nuove opere realizzate	8	13	62,50%	70
N.nuove opere programmate	16	23	43,75%	40
N.progettazione interna	20	25	25,00%	40
N.progettazioni totali	26	30	15,38%	40
- % realizzazione nuove opere (nuove opere realizzate/ nuove opere programmate)	50,00%	55,00%	10,00%	0
% progettazione interna	76,92%	83,33%	8,33%	0
N.manutenzioni ordinarie effettuate	69	86	24,64%	40
N.manutenzioni ordinarie programmate	30	25	-16,67%	0
N.manutenzioni straordinarie effettuate	49	60	22,45%	40
N.manutenzioni straordinarie programmate	28	35	25,00%	40
Spesa sostenuta per manutenzioni ordinarie	540.000,00	615.000,00	13,89%	100
Mq patrimonio	10.000,00	10.000,00	0,00%	0
Conservazione del patrimonio (manutenzioni ordinarie effettuate/manutenzioni ordinarie programmate)	2,3	3,44	49,57%	70
Conservazione del patrimonio (manutenzioni straordinarie effettuate/manutenzioni straordinarie programmate)	1,75	1,7142857	-2,04%	0
Costo medio manutenzioni ordinaria mq (importo manutenzioni ordinarie /mq patrimonio)	54	61,5	13,89%	40
Km strade del patrimonio	90	90	0,00%	0
Km mantenuti effettuati	19,5	19,5	0,00%	0

Tempo medio durata cantieri stradali segnaletica	30	30	0,00%	0
Copertura manutenzioni (km manutenzioni/km strade del patrimonio)	21,67%	21,67%	0,00%	0
Efficienza energetica (costo utenze illuminazione pubblica di competenza/costo utenze anno precedente)				0
N.manutenzioni effettuate	76	85	11,84%	40
- N. richieste intervento evase	70	85	21,43%	40
- N. richieste intervento pervenute	90	95	5,56%	0
N. immobili abbattuti	2	2	0,00%	0
N. immobili da abbattere	5	5	0,00%	0
n. domande di acquisto immobili programmate				
n. domande di acquisto immobili pervenute				
% abbattimento abusi (immobili abbattuti / immobili da abbattere)	40,00%	65,00%	62,50%	40
% alienazione patrimonio (alienazioni immobili programmate / domande di acquisto immobili pervenute	0	0		
Efficacia della manutenzione (n. richieste intervento evase/ n. richieste intervento pervenute)	77,78%	0,00%	-100,00%	0
N. esumazioni effettuate a scadenza concessione	297	0	-100,00%	0
N. esumazioni da effettuare	297	0	-100,00%	0
Proventi cimiteriali di competenza	289.109,00	338.532,00	100,00%	100
Costo del servizio cimiteriale	270.814,00	247.678,00	100,00%	100
% rispetto esumazioni (n. esumazioni effettuate a scadenza concessione/ n. esumazioni da effettuare	100,00%	100,00%	0,00%	0

% Copertura (proventi cimiteriali di competenza/Costo del servizio cimiteriale)	106,76%	136,68%	100,00%	100
- N. ql.raccolta differenziata	87.560	0	-100,00%	0
N. ql.totale RSU raccolti	279.120	0	-100,00%	0
N.sanzioni	173	181	4,62%	0
N.controlli	519	580	11,75%	40
N. interventi rimozione rifiuti abbandonati	70	53	-24,29%	0
% raccolta differenziata (Ql. raccolta differenziata /ql.totale RSU raccolti)	31,37%	43,85%	39,78%	40
- % sanzioni erogate (n° sanzioni / n° controlli)	33,33%	35,00%	5,00%	0
% intervento per abbandono (N. interventi effettuati per rimozione rifiuti abbandonati/365 gg)	19	19	0,00%	0
- N. controlli ambientali effettuati	519	556	7,13%	0
- N. illeciti ambientali accertati	173	188	8,67%	0

Totale risultati % obiettivo 1.100 N. obiettivo 46 totale % obiettivo media 23,92 Fascia 2 40 %

Settore Servizi Istituzionali

Obiettivo di tipo 'misura	2020	2021	Variazione	Obiettivi %
N. certificati emessi	32.572	31.690	-2,71%	0,00%
N. certificati servizi Demografici emessi in modalità telematica	592	907	53,21%	70,00%
N. pratiche avviate in modalità digitalizzata	36	308	755,56%	100,00%
N. comunicati stampa	256	16	-93,75%	0,00%
N. servizi attivati on line e su totem	15	16	6,67%	0,00%

N. fatture per energia pervenute	3.058		3.078		0,65%	0,00%
N. fatture per energia registrate	2.664		3.066		15,09%	40,00%
N. fatture per energia liquidate	2.664		2.522		-5,33%	0,00%
N. fatture per energia liquidate/N. fatture per energia pervenute	394		726		84,26%	100,00%
N. progetti Presentati	1		2		100,00%	100,00%
N. classi partecipanti	2		20		900,00%	100,00%
N. totale classi scuole	60		460		666,67%	100,00%

Totale risultati % obiettivo 610 N. obiettivo 12 totale % obiettivo media 50,83 Fascia 3 70 %

Non risultano prodotte dagli altri Dirigenti le key performance di loro competenza da qui la loro non valorizzazione.

Il niv ribadendo le premesse effettuate e la valorizzazione delle Key ,solo per spirito di servizio, lascia come per norma piena autonomia discrezionale di applicazione all'amministrazione.

Alle ore 15.45 previa redazione ed approvazione del presente verbale, che verrà inviato via pec al Sindaco ed al Segretario comunale, la riunione si conclude

Il Componente

Dott.ssa Rosamaria D'Amore


Il Presidente

Dott. Paolo Iarantino


Il Componente

Dott. Patrizio Carbone


Scheda misurazione e valutazione performance individuale della Dirigenza - anno 2021
Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali - PESO 20 punti

Dirigente: **Ing. Nunzio Boccia**

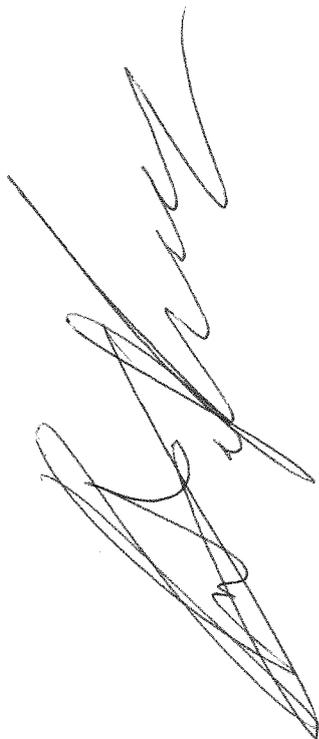
Prog.	Fattore	Valutazione	Punti	Percentuale	Punti da attribuire alla valutazione (Max 20)
1	Capacità di applicazione pratica e operativa della preparazione professionale	Eccellenza	20	100%	
2	Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alle politiche dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
3	Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	Eccellenza	20	100%	
4	Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
5	Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo lavoro alle esigenze dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
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 quantitativo e qualitativo	Eccellenza	20	100%	
7	Capacità di orientamento all'innovazione finalizzata al miglioramento dei servizi erogati	Eccellenza	20	100%	
8	Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna	Eccellenza	20	100%	
9	Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore /servizio favorendo il miglioramento del clima organizzativo	Eccellenza	20	100%	
10	Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti intorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività	Eccellenza	20	100%	
			200	100%	20

SCALA DEI VALORI

eccellenza 20

soddisfacente 10

necessità di miglioramento 0



Scheda misurazione e valutazione performance individuale della Dirigenza - anno 2021
Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali - PESO 20 punti

Dirigente: **Ing. Domenico Maiello**

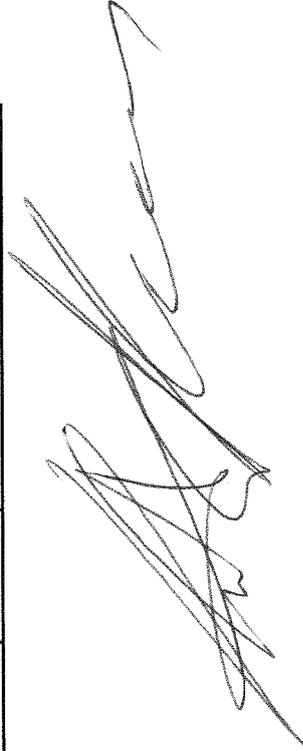
Prog.	Fattore	Valutazione	Punti	Percentuale	Punti da attribuire alla valutazione (Max 20)
1	Capacità di applicazione pratica e operativa della preparazione professionale	Eccellenza	20	100%	
2	Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alle politiche dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
3	Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	Eccellenza	20	100%	
4	Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
5	Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo lavoro alle esigenze dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
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 quantitativo e qualitativo	Eccellenza	20	100%	
7	Capacità di orientamento all'innovazione finalizzata al miglioramento dei servizi erogati	Eccellenza	20	100%	
8	Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna	Eccellenza	20	100%	
9	Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore /servizio favorendo il miglioramento del clima organizzativo	Eccellenza	20	100%	
10	Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti intorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività	Eccellenza	20	100%	
			200	100%	20

SCALA DEI VALORI

eccellenza 20

soddisfacente 10

necessità di miglioramento 0



Scheda misurazione e valutazione performance individuale della Dirigenza - anno 2021
Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali - PESO 20 punti

Dirigente:

Dott.ssa Maria Pedalino

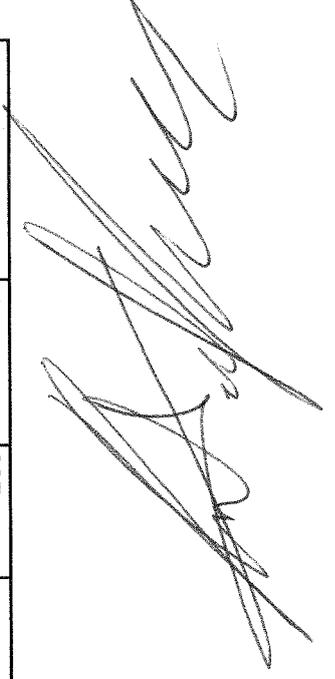
Prog.	Fattore	Valutazione	Punti	Percentuale	Punti da attribuire alla valutazione (Max 20)
1	Capacità di applicazione pratica e operativa della preparazione professionale	Eccellenza	20	100%	
2	Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alle politiche dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
3	Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	Eccellenza	20	100%	
4	Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
5	Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo lavoro alle esigenze dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
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 quantitativo e qualitativo	Eccellenza	20	100%	
7	Capacità di orientamento all'innovazione finalizzata al miglioramento dei servizi erogati	Eccellenza	20	100%	
8	Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna	Eccellenza	20	100%	
9	Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore /servizio favorendo il miglioramento del clima organizzativo	Eccellenza	20	100%	
10	Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti intorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività	Eccellenza	20	100%	
			200	100%	20

SCALA DEI VALORI

eccellenza 20

soddisfacente 10

necessità di miglioramento 0



Scheda misurazione e valutazione performance individuale della Dirigenza - anno 2021
Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali - PESO 20 punti
Dirigente: Dott.ssa Giuseppina Flagiello

Prog.	Fattore	Valutazione	Punti	Percentuale	Punti da attribuire alla valutazione (Max 20)
1	Capacità di applicazione pratica e operativa della preparazione professionale	Eccellenza	20	100%	
2	Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alle politiche dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
3	Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	Eccellenza	20	100%	
4	Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
5	Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo lavoro alle esigenze dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
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 quantitativo e qualitativo	Eccellenza	20	100%	
7	Capacità di orientamento all'innovazione finalizzata al miglioramento dei servizi erogati	Eccellenza	20	100%	
8	Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna	Eccellenza	20	100%	
9	Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore /servizio favorendo il miglioramento del clima organizzativo	Eccellenza	20	100%	
10	Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti intorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività	Eccellenza	20	100%	
			200	100%	20

SCALA DEI VALORI

eccellenza 20

soddisfacente 10

necessità di miglioramento 0

Scheda misurazione e valutazione performance individuale della Dirigenza - anno 2021
Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali - PESO 20 punti

Dirigente: **Dott.ssa Alessandra Iroso**

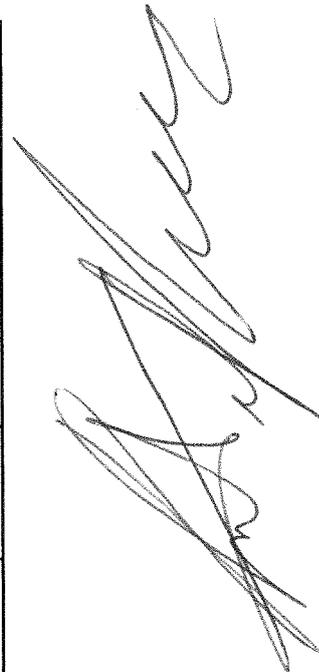
Prog.	Fattore	Valutazione	Punti	Percentuale	Punti da attribuire alla valutazione (Max 20)
1	Capacità di applicazione pratica e operativa della preparazione professionale	Eccellenza	20	100%	
2	Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alle politiche dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
3	Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	Eccellenza	20	100%	
4	Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
5	Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo lavoro alle esigenze dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
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 quantitativo e qualitativo	Eccellenza	20	100%	
7	Capacità di orientamento all'innovazione finalizzata al miglioramento dei servizi erogati	Eccellenza	20	100%	
8	Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna	Eccellenza	20	100%	
9	Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore /servizio favorendo il miglioramento del clima organizzativo	Eccellenza	20	100%	
10	Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti intorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività	Eccellenza	20	100%	
			200	100%	20

SCALA DEI VALORI

eccellenza 20

soddisfacente 10

necessità di miglioramento 0



Scheda misurazione e valutazione performance individuale della Dirigenza - anno 2021
Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali - PESO 20 punti

Dirigente: Dott. Marco Chiauzzi

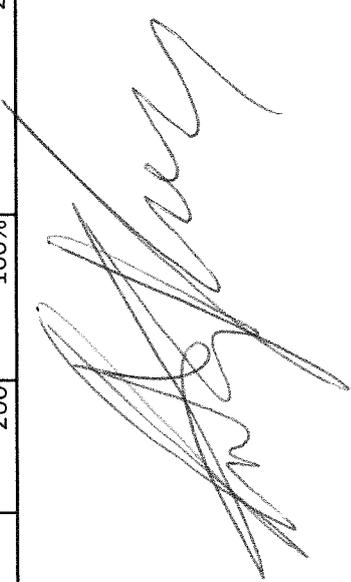
Prog.	Fattore	Valutazione	Punti	Percentuale	Punti da attribuire alla valutazione (Max 20)
1	Capacità di applicazione pratica e operativa della preparazione professionale	Eccellenza	20	100%	
2	Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alle politiche dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
3	Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	Eccellenza	20	100%	
4	Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
5	Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo lavoro alle esigenze dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
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 quantitativo e qualitativo	Eccellenza	20	100%	
7	Capacità di orientamento all'innovazione finalizzata al miglioramento dei servizi erogati	Eccellenza	20	100%	
8	Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna	Eccellenza	20	100%	
9	Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore /servizio favorendo il miglioramento del clima organizzativo	Eccellenza	20	100%	
10	Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti intorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività	Eccellenza	20	100%	
			200	100%	20

SCALA DEI VALORI

eccellenza 20

soddisfacente 10

necessità di miglioramento 0



Scheda misurazione e valutazione performance individuale della Dirigenza - anno 2021
Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali - PESO 20 punti

Dirigente:

Michele Orlando

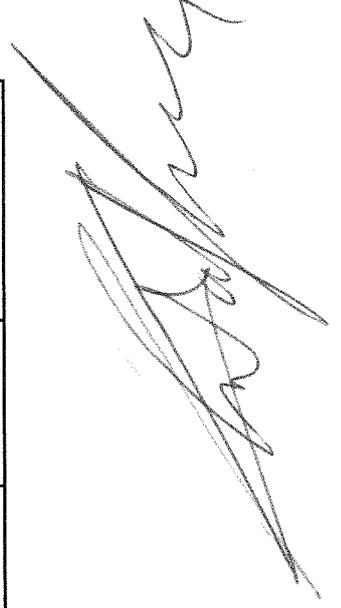
Prog.	Fattore	Valutazione	Punti	Percentuale	Punti da attribuire alla valutazione (Max 20)
1	Capacità di applicazione pratica e operativa della preparazione professionale	Eccellenza	20	100%	
2	Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alle politiche dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
3	Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	Eccellenza	20	100%	
4	Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
5	Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo lavoro alle esigenze dell'amministrazione	Eccellenza	20	100%	
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 quantitativo e qualitativo	Eccellenza	20	100%	
7	Capacità di orientamento all'innovazione finalizzata al miglioramento dei servizi erogati	Eccellenza	20	100%	
8	Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna	Eccellenza	20	100%	
9	Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore /servizio favorendo il miglioramento del clima organizzativo	Eccellenza	20	100%	
10	Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti intorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività	Eccellenza	20	100%	
			200	100%	20

SCALA DEI VALORI

eccellenza 20

soddisfacente 10

necessità di miglioramento 0





Città di Afragola
Provincia di Napoli

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

2021

Ai sensi del D.Lgs n. 150/2009



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, si redige la presente relazione sull'esame dei documenti presenti nell'Ente.

Il documento rappresenta la decima 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 2021

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*



Città di Afragola

Provincia di Napoli

Posizione”

- 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. **85/2021 del 22/09/2021**, la Giunta Comunale approvava il piano della performance e il Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023, composto, tra l'altro, dall'elenco dei macro obiettivi per settore, Piano della Performance 2021, contenente le schede concernenti i macro e micro obiettivi specifici corredate dalle azioni operative, misurazione e pesatura delle stesse.

2. Organizzazione - Struttura e Personale

La Macro Struttura dell'Ente nell'anno 2021 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 31.12.2021 è la seguente: **185 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	Previsto in D.O.	In Servizio Anno 2021
A	40	9
B	85	31
C	170	111
D	72	29
Dirigenti	8	5
Totale	375	185



Città di Afragola

Provincia di Napoli

2.1 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 31.12.2021

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

3. II CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

3.1 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.

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.



Città di Afragola

Provincia di Napoli

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 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.

3.2 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.



Città di Afragola

Provincia di Napoli

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 2021 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 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



Città di Afragola

Provincia di Napoli

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.

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 2021 sono coincisi con quelli contenuti nel Piano della performance 2021-2023.

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.



Città di Afragola

Provincia di Napoli

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. I macro e micro obiettivi per Settore con le relative indicizzazioni sono stati individuati ed assegnati ai Dirigenti dell'Ente giusta Delibera di G.C. n. 111/2022 del 21/11/2022 ad oggetto "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021"

La valorizzazione da parte del NdV dei Macro e microobiettivi per il 2021 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 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'insieme degli obiettivi di tipo '*Performance*' e di tipo '*misura*' costituisce l'albero della performance di struttura in senso stretto rappresentato sotto.

Si riporta una tabella riepilogativa degli incarichi per dirigente, dal momento che nel corso del 2021 si è verificato il consueto movimentato turn over degli incarichi fra dirigenti che per



Città di Afragola

Provincia di Napoli

praticità riportiamo qui di seguito.

Turn Over Dirigenti per settore

ANNO 2021 dal 01 Gennaio al 01 Aprile

Dirigente Settore Finanziario nonché *interim* Servizio “ risorse umane”: Dr. Marco Chiauzzi
. Decreto sindacale nr. 191 del 06.10.20 dal 01/01/2021

-Dirigente Settore Servizi istituzionali nonché *interim* Servizio “ Gare e Contratti”: Dott.ssa Maria Pedalino.

-Dirigente Settore Lavori Pubblici: Ing. Nunzio Boccia

-Dirigente Settore Urbanistica (incarico ex art. 110): Ing. Domenico Maiello

-Dirigente ad *interim* Progr. economico-finanziaria nonché *interim* Servizio “Politiche sociali”: Dott.ssa Giuseppina Flagiello

-Dirigente Comandante Polizia Municipale (incarico ex art. 110): Dott. Michele Orlando

ANNO 2021 dal 02 Aprile al 02 dicembre

Dirigente Settore Affari Generali: Dott.ssa Alessandra Iroso

Dirigente Settore Servizi Istituzionali: Dott.ssa Maria Pedalino

Dirigente Settore Lavori Pubblici: Ing. Nunzio Boccia

Dirigente Settore Urbanistica (incarico ex art. 110): Ing. Domenico Maiello

Dirigente Comandante Polizia Municipale (incarico ex art. 110): Dott. Michele Orlando

Incarico di “Studio e ricerca” conferito al Dott. Marco Chiauzzi con Atto del Commissario Straordinario prot. nr. 20104 del 16.04.21;

Reggenza del Settore Finanziario al Segretario Generale dell’Ente, **dott.ssa Giuseppina D’Ambrosio** (dal 02 aprile al 10 giugno e dal 01 novembre al 02 dicembre)

deliberazione del Commissario Straordinario utilizzo congiunto del dott. Nunzio Ariano,

Dirigente Area V economico-finanziaria del Comune di Torre Annunziata, per l’incarico di “Dirigente Area Finanziaria”, (dal 15 giugno al 30 ottobre)

ANNO 2021 dal 03 al 31 dicembre

1. Dirigente Settore Affari Generali: Dott.ssa Alessandra Iroso

2. Dirigente ad *Interim* Servizio Avvocatura: Dott.ssa Alessandra Iroso

2. Dirigente Settore Servizi Istituzionali: Dott.ssa Maria Pedalino

3. Dirigente Settore Lavori Pubblici: Ing. Nunzio Boccia

4. Dirigente Settore Finanziario: Dott. Marco Chiauzzi

5. Dirigente Settore Urbanistica (incarico ex art. 110): Ing. Domenico Maiello

6. Dirigente Comandante Polizia Municipale (incarico ex art. 110): Dott. Michele Orlando

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

In relazione al Settore “Affari Generali” si è proceduto con D.S.



Città di Afragola

Provincia di Napoli

n.228/2020 rettificato da successivo D.S. n. 231 del 03/12/2020 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.

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	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 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				



Città di Afragola

Provincia di Napoli

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				

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 2021

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. **85/2021 del 22/09/2021**, la Giunta Comunale approvava il Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023, composto, tra l'altro, dall'elenco dei macro obiettivi per settore, Piano della Performance 2021.

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 emergenti.

Per l'esercizio 2021, le risultanze presentate dai Responsabili dei Settori,



Città di Afragola

Provincia di Napoli

unitamente all'analisi e verifica delle attività operati dal Nucleo di Valutazione, hanno evidenziato un soddisfacente livello di realizzazione degli obiettivi assegnati con livelli di efficacia ed efficienza a supporto di una discreta performance organizzativa dell'Ente.

Il Segretario Generale
Avv. Mario Nunzio Anastasio



Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2021

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, 10/01/2023



Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2021

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, 10/01/2023

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, 08/02/2023

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:
- E' divenuta esecutiva il giorno 07/02/2023, 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 12/2023 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.



Comune di Afragola
Città metropolitana di Napoli

Certificazione di Avvenuta Pubblicazione

SPETT.LE
ORGANI ISTITUZIONALI

Ai sensi delle normative/regolamenti vigenti, si attesta/certifica che l'Atto avente oggetto 'Approvazione della Relazione della Performance per l'anno 2021' è stato affisso all'Albo Pretorio Online dal 08/02/2023 al 23/02/2023 ed è stato registrato con progressivo N° PAP-00334-2023.