



Direzione Generale

DISPOSIZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 008 DEL 18/03/2024

Oggetto: Approvazione del Piano degli Obiettivi Gestionali dell'ente per l'esercizio 2024 e definizione della componente oggettiva della *performance* per i Dirigenti di *staff*.



Il Direttore Generale

Premesso:

che, con la deliberazione di Giunta Comunale n. 590 del 20 luglio 2012, si è proceduto all'approvazione del "*Sistema di valutazione delle performance dirigenziali del Comune di Napoli*" predisposto dalla Direzione Generale, in conformità alla "*Metodologia di valutazione della performance dei dirigenti del Comune di Napoli*" elaborata dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance e licenziata nella seduta del 6 giugno 2012;

che, in conformità al documento approvato, spetta a ciascun Responsabile di primo livello tradurre gli ambiti di competenza istituzionale dei singoli Dirigenti ricompresi nella propria struttura in un numero ridotto di obiettivi gestionali (da 3 a 5), che affiancano ed integrano gli obiettivi fissati dalla Giunta, in conformità alle metodologie ed i tempi definiti dalla Direzione Generale;

che la deliberazione di Giunta Comunale n. 747 del 16 ottobre 2013, ha introdotto alcune modifiche al "*Sistema di valutazione delle performance dirigenziali del Comune di Napoli*", approvato con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 590 del 20 luglio 2012, integrando le competenze del Direttore Generale con l'approvazione del Piano degli Obiettivi Gestionali, anche assegnando d'ufficio gli obiettivi ritenuti di particolare importanza gestionale alle strutture;

che la deliberazione di Giunta Comunale n. 402 del 20 novembre 2020 ha approvato "*Il Sistema di valutazione delle performance dirigenziali alla luce del processo di riorganizzazione dell'ente*", confermando il quadro delle competenze sopra riportato;

che s'intende attribuire a tutti i Servizi e gli altri uffici di livello dirigenziale cinque obiettivi comuni, derivanti da puntuali obblighi normativi:

- il rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti, anche in attuazione dell'art.2, comma 9, della Legge 241/1990 e s.m.i., in forza del quale "*La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale (..)*";
- la risposta tempestiva, da parte di ciascun dirigente di ufficio di livello dirigenziale, alle richieste di "accesso documentale" ai sensi della legge 241/1990 e di accesso "generalizzato" ai sensi dell'art.5 del d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016;
- il rispetto della tempistica, le modalità ed i contenuti definiti dalla Direzione Generale per la redazione del report periodico di monitoraggio sul controllo interno. nell'ambito del quadro organizzativo dettato dall'art.9 del Regolamento sul Sistema dei controlli interni del Comune di Napoli, approvato dal Consiglio Comunale, con la deliberazione n. 4 del 28/02/2013 e ss.mm.ii., ai sensi del quale il controllo di gestione si realizza secondo un sistema a matrice per cui spetta alla Direzione Generale l'individuazione delle grandezze da rilevare e l'adozione di un sistema informativo unitario ed ai Dirigenti apicali, per il tramite dei referenti unici per l'anticorruzione, la trasparenza ed i controlli interni, nominati presso ciascuna Macrostruttura, la rilevazione delle medesime, raccogliendo i dati presso i Servizi e le Unità Organizzative Autonome ed inserendo gli stessi nei *format* predisposti;



- l'attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione e degli obblighi di pubblicazione previsti nella sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in adempimento del principio di collegamento di tali documenti al Piano della Performance dell'ente e tenendo conto di quanto rappresentato nell'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, in base al quale *"le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti"*;

Considerato:

che il vigente *"Sistema di valutazione delle performance dirigenziali del Comune di Napoli"*, come sopra definito, consente al Direttore Generale, per i Dirigenti con *prevalenti competenze professionali o con funzioni di staff, studio e ricerca*, di frazionare diversamente il peso delle diverse tipologie di obiettivi in relazione alle specifiche caratteristiche dell'incarico, fermo restando il valore complessivo del 25% assegnato alla componente oggettiva;

che, in base alla Disposizione del Direttore Generale n. 48 del 29 dicembre 2020, avente ad oggetto *"Modifiche alla classificazione delle figure dirigenziali derivanti dal nuovo assetto organizzativo del Comune di Napoli sulla base delle tipologie definite dal "Sistema di valutazione delle performance dirigenziali del Comune di Napoli", approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 590 del 20 luglio 2012, come da ultimo modificato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 402 del 20 novembre 2020"*, sono considerati, ai fini di cui sopra, Dirigenti con *prevalenti competenze professionali o con funzioni di staff, studio e ricerca*, i Dirigenti di *staff*, ai sensi dell'art. 21 del Regolamento di Organizzazione;

che risulta opportuno, per il 2024, collegare l'intera quota pari al 25% assegnata alla componente oggettiva dei Dirigenti di *staff* al grado di raggiungimento dell'obiettivo specifico attribuito al Servizio o ufficio di livello dirigenziale presso cui sono stati impiegati con Ordine di servizio o altro atto di organizzazione dell'ente, inteso tale grado come media aritmetica semplice del numero di indicatori raggiunti dal Servizio/ufficio dirigenziale o dall'intera Macrostruttura, in caso di assegnazione in *staff* alla stessa o al Dirigente apicale;

Considerato ancora:

che rientra nelle competenze del Direttore Generale anche l'assegnazione *"di ulteriori obiettivi ai Dirigenti apicali con proprio atto monocratico"*;

che, con la deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 1 marzo 2024, di approvazione del Piano Provvisorio degli Obiettivi per l'anno 2024, è stato dato mandato al Direttore Generale di attribuire a tutti i Responsabili d'Area dell'ente uno specifico obiettivo gestionale finalizzato a promuovere un'adeguata partecipazione alle attività di formazione per se stessi e per il relativo personale, nel rispetto dei piani formativi che saranno programmati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 – 2026 ed in ottemperanza alla Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 25 gennaio 2024;

Letto il nuovo ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Napoli approvato con la deliberazione di Giunta n. 185 del 31 maggio 2023 e ss.mm.ii.;

Dato atto che la Giunta Comunale, nella seduta del 1 marzo 2024, ha approvato il Piano Provvisorio degli Obiettivi per l'anno 2024, nelle more della definizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il



triennio 2024 – 2026, articolato in n.6 obiettivi trasversali e di ente, che coinvolgono più Macrostrutture ovvero l'intera organizzazione comunale;

Attestato che:

l'istruttoria preordinata all'adozione del presente atto, anche ai fini di eventuali ipotesi di conflitto ex art.6bis della Legge 241/1990, introdotto dalla Legge 190/2012, art. 41, comma 1, è stata espletata dalla dirigenza che lo sottoscrive;

l'adozione del presente provvedimento avviene nel rispetto della regolarità e della correttezza dell'attività amministrativa e contabile ai sensi dell'art. 147bis del D.Lgs. 267/2000 e degli artt. 1, comma 1, lett. b) e 17, comma 2, lett. a) del *Regolamento dei controlli interni* dell'Ente;

ai sensi dell'art. 6 bis della Legge 241/90, introdotto dall'art. 1, co. 41, della Legge 190/2012, del D.P.R. 62/2013, come modificato dal D.P.R. 81/2023 e del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli, adottato dall'Ente, non è stata rilevata la presenza di situazioni di conflitto di interesse tali da impedire l'adozione del presente provvedimento;

il presente provvedimento rientra nelle previsioni normative di cui all'art. 10, c. 8, lett. b), d.lgs. n.33/2013 riportate nella Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione - Sezione 2.3: Rischi corruttivi e Trasparenza contenuti nel P.I.A.O. approvato per il triennio 2023-2025 e, pertanto, sarà soggetto alle modalità e agli obblighi di pubblicazione ivi contenuti;

il documento non contiene dati personali;

DISPONE

Di approvare il Piano degli Obiettivi Gestionali dell'ente per l'esercizio 2024, comprendente n. 5 obiettivi comuni a tutti i Servizi e gli uffici di livello dirigenziale ed un obiettivo assegnato a tutti i Dirigenti apicali, così come descritti nella tabella allegata, composta da n.2 pagine, che forma parte integrante della presente Disposizione.

Di collegare l'intera quota pari al 25% assegnata alla componente oggettiva dei Dirigenti di *staff* al grado di raggiungimento dell'obiettivo strategico attribuito al Servizio o ufficio di livello dirigenziale presso cui sono stati impiegati con Ordine di servizio o altro atto di organizzazione dell'ente, inteso tale grado come media aritmetica semplice del numero di indicatori raggiunti dal Servizio/ufficio dirigenziale o dall'intera Macrostruttura, in caso di assegnazione in *staff* alla stessa o al Dirigente apicale, in conformità al vigente “*Sistema di valutazione delle performance dirigenziali alla luce del processo di riorganizzazione dell'ente*” approvato con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 402 del 20 novembre 2020.

Sottoscritto digitalmente da
Dott. Pasquale Granata

*La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD).
La presente disposizione è conservata in originale negli archivi informatici del Comune di Napoli, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 82/2005.*