



Città di Caserta
Medaglia d'Oro al Merito Civile

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Delibera n. **209**

Oggetto: Relazione sulla Performance anno 2020 – Approvazione.

L'anno **duemilaventuno** addì **13** del mese di **Ottobre** alle ore **11,45** in Caserta nella Casa Comunale la Giunta Comunale, convocata a norma di legge, si è riunita sotto la Presidenza del SINDACO **Avv. Carlo MARINO**

Con la presenza dei seguenti Assessori:

			P	A
1	<i>Sindaco</i>	<i>MARINO Carlo</i>	X	
2	<i>Vice Sindaco Assessore</i>	<i>ANTONUCCI Pasquale</i>	X	
3	<i>Assessore</i>	<i>CASALE Emiliano</i>	X	
4	<i>Assessore</i>	<i>DE MICHELE Francesco</i>		X
5	<i>Assessore</i>	<i>ESPOSITO Dora</i>	X	
6	<i>Assessore</i>	<i>MARTINO Gerardina</i>	X	
7	<i>Assessore</i>	<i>MONACO Lucia</i>	X	
8	<i>Assessore</i>	<i>PONTILLO Alessandro</i>	X	
9	<i>Assessore</i>	<i>SPARAGO Maria Giovanna</i>	X	
10	<i>Assessore</i>	<i>VAIRO Adele</i>	X	

Partecipa il Segretario Generale del Comune **Dott. Salvatore Massi**

Il SINDACO, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e sottopone all'esame della Giunta la pratica relativa all'oggetto.

ATTO AD IMMEDIATA ESEGUIBILITA': art. 134 comma 4° L. 267/2000





Città di Caserta
Medaglia d'Oro al Merito Civile
Il Segretario Generale

Vista la dichiarazione dell'OMS dell'11 marzo 2020 con la quale l'epidemia da COVID-19 è stata valutata come << pandemia>> in considerazione dei livelli di diffusività e gravità raggiunti a livello globale;

Viste, le disposizioni emanate con vari DPCM del 2020, convertiti in DD.LL. nn. 6 - 19 - 33 - 74 - 83 - 125 del 2020, recanti «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19»;

Visto da ultimo, il D.L. 105/2021 che ha prorogato al 31 dicembre 2021 lo stato di emergenza di cui sopra, recante "ulteriori misure urgenti in materia della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese e giustizia, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19";

Rilevato che in conseguenza del provvedimento di cui al punto che precede, tra i vari provvedimenti confermati vi è il D.L. del 17 marzo 2020 che, tra l'altro, al comma 1 dell'art. 73 testualmente dispone: "Al fine di contrastare e contenere la diffusione del virus COVID-19 e fino alla data di cessazione dello stato di emergenza deliberato dal Consiglio dei Ministri il 31 gennaio 2020, i consigli dei comuni, delle province e delle città metropolitane e le giunte comunali, che non abbiano regolamentato modalità di svolgimento delle sedute in videoconferenza, possono riunirsi secondo tali modalità, nel rispetto di criteri di trasparenza e tracciabilità previamente fissati dal presidente del consiglio, ove previsto, o dal sindaco, purché siano individuati sistemi che consentano di identificare con certezza i partecipanti, sia assicurata la regolarità dello svolgimento delle sedute e vengano garantiti lo svolgimento delle funzioni di cui all'articolo 97 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché adeguata pubblicità delle sedute, ove previsto, secondo le modalità individuate da ciascun ente."

Atteso che in conseguenza di quanto al punto che precede lo scrivente, n.q. di pubblico ufficiale rogante, ha condiviso con il Sindaco della Città di Caserta la possibilità che i componenti della Giunta Comunale della Città di Caserta possano partecipare alle sedute del predetto organo collegiale con le seguenti modalità: a) presenza diretta; b) firma digitale della proposta deliberativa posta all'o.d.g. previa trasmissione della stessa a mezzo mail; c) intervento diretto alla seduta collegiale con modalità telematica svolta a cura del Segretario Generale al fine di consentire a quest'ultimo la identificazione dei singoli componenti non presenti fisicamente. A titolo esemplificativo l'intervento può avvenire con videochiamata a mezzo dell'applicativo Google Meet.

Rilevato che in data odierna si è svolta una seduta di Giunta Comunale con all'ordine del giorno i seguenti argomenti:

1	Elezione del Sindaco e del Consiglio Comunale del 3 e 4 ottobre 2021 – Turno di Ballottaggio del 17 e 18 ottobre 2021 – UTILIZZO F.R.O.
2	SERVIZIO DI PULIZIE E SANIFICAZIONE AMBIENTALE NEGLI IMMOBILI DEL COMUNE DI CASERTA. Variazione di Bilancio.
3	Agevolazione alla sosta sul territorio Comunale per i veicoli a servizio delle persone diversamente abili e donne in gravidanza o con figli inferiori a due anni di età. <u>Atto di indirizzo.</u>
4	Relazione sulla Performance anno 2020 – Approvazione.

Dato atto che per tutto quanto sopra in premessa all'ora stabilita per la seduta della Giunta Comunale si è proceduto a generare apposita riunione tramite applicativo Google Meet , con riferimento: [ewu-qcmt-ktb](#) la situazione rilevata dallo scrivente è la seguente:

Sindaco Avv. Carlo Marino assente fisicamente ma votante a mezzo videoconferenza con applicativo Google Meet su numero telefonico personale e a tal guisa identificata dal sottoscritto ufficiale rogante della cui identità personale si è certo;

Assessore Colonello (r) Pasquale Antonucci assente fisicamente ma votante a mezzo videoconferenza con applicativo Google Meet su numero telefonico personale e a tal guisa identificata dal sottoscritto ufficiale rogante della cui identità personale si è certo;

Assessore Dott. Emiliano Casale assente fisicamente ma votante a mezzo videoconferenza con applicativo Google Meet su numero telefonico personale e a tal guisa identificata dal sottoscritto ufficiale rogante della cui identità personale si è certo;

Assessore Dott. Francesco De Michele assente;

Assessore Sig.ra Dora Esposito assente fisicamente ma votante a mezzo videoconferenza con applicativo Google Meet su numero telefonico personale e a tal guisa identificata dal sottoscritto ufficiale rogante della cui identità personale si è certo;

Assessore Dott.ssa Gerardina Martino assente fisicamente ma votante a mezzo videoconferenza con applicativo Google Meet su numero telefonico personale e a tal guisa identificata dal sottoscritto ufficiale rogante della cui identità personale si è certo;

Assessore Prof.ssa Lucia Monaco assente fisicamente ma votante a mezzo videoconferenza con applicativo Google Meet su numero telefonico personale e a tal guisa identificata dal sottoscritto ufficiale rogante della cui identità personale si è certo;

Assessore Arch. Alessandro Pontillo assente fisicamente ma votante a mezzo videoconferenza con applicativo Google Meet su numero telefonico personale e a tal guisa identificata dal sottoscritto ufficiale rogante della cui identità personale si è certo;

Assessore Dott.ssa Maria Giovanna Sparago assente fisicamente ma votante a mezzo videoconferenza con applicativo Google Meet su numero telefonico personale e a tal guisa identificata dal sottoscritto ufficiale rogante della cui identità personale si è certo;

Assessore Dott.ssa Adele Vairo assente fisicamente ma votante a mezzo videoconferenza con applicativo Google Meet su numero telefonico personale e a tal guisa identificata dal sottoscritto ufficiale rogante della cui identità personale si è certo;

Pertanto, con il presente attestato, si dà atto che era presente il numero legale dei componenti per il regolare svolgimento della Giunta Comunale della Città di Caserta e che gli stessi hanno votato favorevolmente le prefate proposte deliberative poste all'o.d.g. del 13/10/2021 con le modalità su riportate.

Caserta li 13.10.2021

Il Segretario Generale
F.to Dott. Salvatore Massi

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Oggetto: Relazione sulla Performance anno 2020 – Approvazione

PREMESSO che la Relazione sulla Performance evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno di riferimento rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con evidenza degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, costituendo lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b, del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., la Relazione sulla Performance viene approvata dalla Giunta Comunale ed è successivamente validata dal Nucleo di Valutazione, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D.Lgs. n.150/2009, ed in seguito viene pubblicata sul sito "Amministrazione Trasparente";

ATTESO che gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei servizi sono stati individuati con Deliberazione di Giunta Comunale n. 190/2020 avente ad oggetto "*Piano della Performance 2020/2022 e Piano Esecutivo di Gestione 2020 – Documento Unico di Programmazione ai sensi del comma 3bis dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000 introdotto dalla Legge n. 213/2012 di conversione del D.L. n. 174/2012 – Approvazione*";

DATTO ATTO che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 29/07/2020, come modificata ed integrata con successivi atti di giunta nn. 73 del 26/04/2021 e 145 del 19/07/2021, è stato approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMiVAP) del Comune di Caserta;

CONSIDERATO che è stato completato il processo di valutazione, per l'anno 2020, della performance organizzativa ed individuale di tutto il personale dipendente dell'Ente, dirigenziale e non, nonché del Segretario Generale, i cui risultati sono evidenziati nella Relazione sulla Performance anno 2020, allegata alla presente deliberazione;

DATO ATTO che l'art. 13 dello SMiVAP dispone che "*La Relazione sulla Performance è approvata dalla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale supportato dall'Ufficio Competente*";

VISTA la Relazione sulla Performance, acquisita al prot. n.107993 del 13.10.2021;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile resi sulla proposta della presente deliberazione dal Dirigente del Settore competente in materia di personale e in materia finanziaria, ai sensi dell'art. 49 - 1° comma - del D. Lgs. N. 267 del 18.8.2000;

RITENUTO dover procedere

Tutto quanto sopra premesso, si propone di adottare la seguente

DELIBERAZIONE

- 1. APPROVARE** la Relazione sulla Performance 2020 (Allegato A) alla presente deliberazione, che della stessa forma parte integrante e sostanziale;
- 2. DARE MANDATO** al Dirigente alle RR.UU. di trasmettere la predetta Relazione sulla Performance 2020, che si approva con il presente provvedimento, al Nucleo di Valutazione ai fini della validazione;
- 3. PUBBLICARE** la Relazione sulla Performance anno 2020 sul sito del Comune di Caserta, nella sezione “Amministrazione Trasparente”, dopo la validazione della stessa da parte del Nucleo di Valutazione;
- 4. DICHIARARE** con separata votazione, la presente delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, c.4, del D.Lgs. 267/2000.

*L’Assessore alle RR.UU.
F.to Dott. Francesco De Michele*

Al Sig. Sindaco
Ai Sigg. Assessori

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ATTIVITA' GESTIONALE ANNO 2020

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, 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, 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 circa i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate,

Si tratta di un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascun Settore/Servizio, approvati con Delibera della Giunta comunale n. 190/2020 e smi.

La Relazione sulla Performance consente infine di acquisire tutte le informazioni necessarie ad esprimere una valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

L'impostazione della presente Relazione si conforma allo schema di riferimento indicato dalle Linee guida n. 3 diramate nel novembre 2018 dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Al pari del Piano della Performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del decreto, la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dal Nucleo di Valutazione, quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del Decreto citato.

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Caserta è composto da 4 membri, tra cui il presidente, individuati tra professionisti esperti nelle materie afferenti le attività gestionali delle pubbliche amministrazioni

L'adeguata visibilità della Relazione sarà assicurata attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

Il documento è corredato da schede sinottiche in cui, in correlazione agli obiettivi, sono evidenziati i valori raggiunti e valutati a consuntivo.

La Relazione sulla performance è articolata secondo l'indice seguente:

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

1.1. Il contesto esterno di riferimento.

Popolazione

Il Territorio

Contesto economico

1.2. L'amministrazione

Organigramma dell'Ente

Posizioni Organizzative

I dipendenti

2. OBIETTIVI ASSEGNATI

Obiettivi Assegnati

Pari Opportunità, Anticorruzione e Trasparenza

3. LA REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020

4.OBIETTIVI RAGGIUNTI

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

1.1. Il contesto esterno di riferimento.

Il Comune di Caserta, capoluogo di provincia, comprende nel suo territorio, ben 23 frazioni, rappresentando in Campania il terzo capoluogo, per numero di abitanti, dopo Napoli e Salerno.

Sorge nell'entroterra campano ed è celebre in tutto il mondo per la sua maestosa Reggia, costruita nel Settecento dall'architetto Luigi Vanvitelli.

Al Comune di Caserta è stato riconosciuto dalla Regione Campania, già da alcuni anni, il titolo di “*Comune ad economia turistica*”, in base al notevole patrimonio artistico, storico e culturale posseduto dalla città.

Dal punto di vista urbanistico la città è legata, senza soluzione di continuità, ad altri importanti centri della provincia, ed in particolare alla città di Marcianise a sud, dove si concentra la gran parte delle industrie del territorio casertano, ed alla città di Santa Maria Capua Vetere a nord, dove sono presenti il Tribunale ed i resti di un importante anfiteatro romano.

Caserta è situata in una posizione strategica rispetto ai grandi assi stradari.

Questa è servita, in particolare, da due uscite dell'A1, una denominata “Caserta Sud”, situata nel territorio del vicino comune di Marcianise, e l'altra denominata “Caserta nord”, situata al confine tra i comuni di Casapulla e Casagiove.

Importante snodo ferroviario, a Caserta si incontrano alcune delle principali strade, rotabili e ferrate, che provengono da Roma e da Foggia e che si dirigono verso Napoli. Si incrociano, inoltre, la Napoli-Cassino-Roma via Canello con la Napoli-Benevento-Foggia via Aversa.

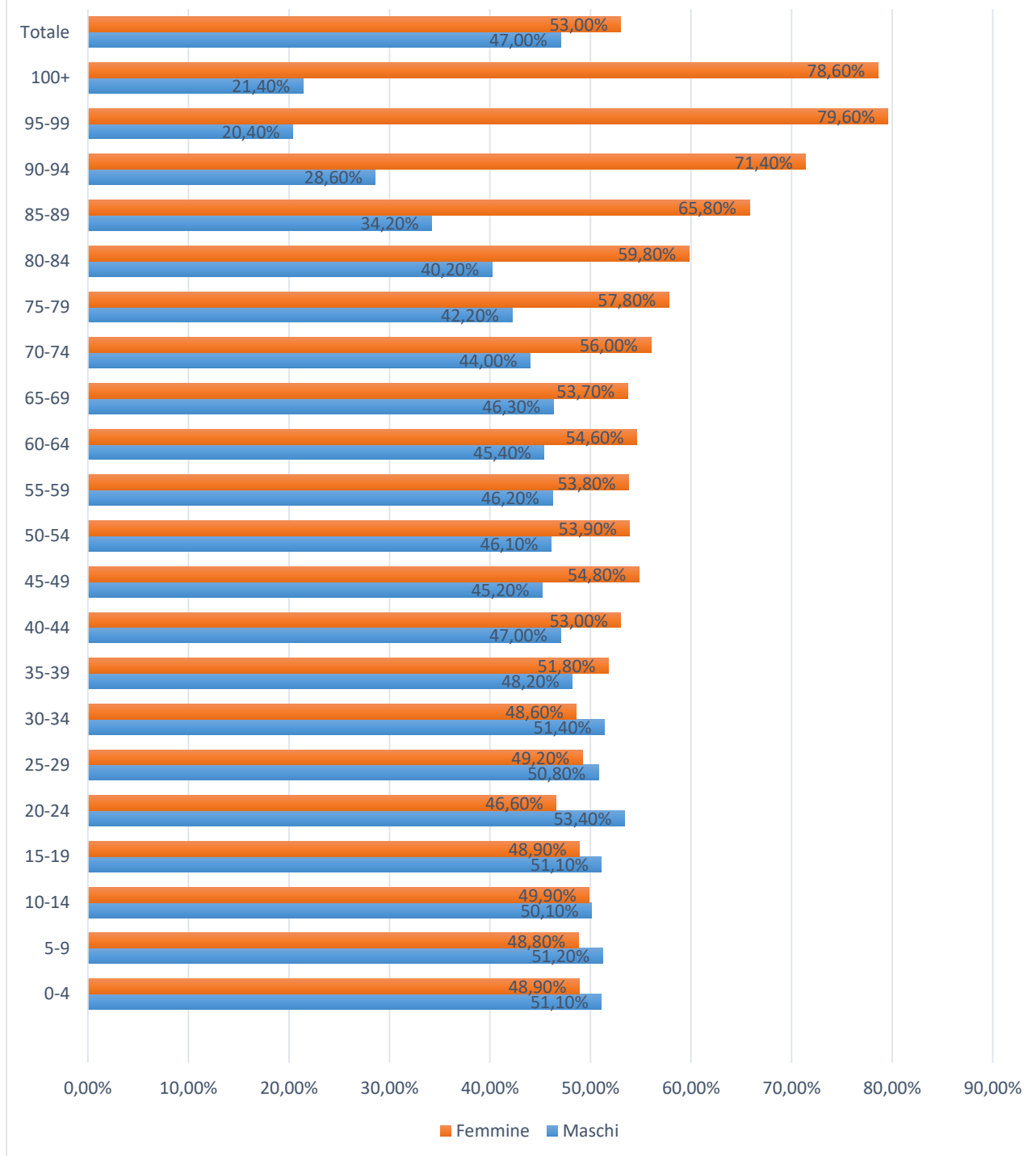
Popolazione

Alla data dell'01/01/2020, la popolazione casertana è costituita da 73.984 abitanti, così suddivisa:

- Maschi 34.781 (47% della popolazione)
- Femmine 39.203 (53% della popolazione)

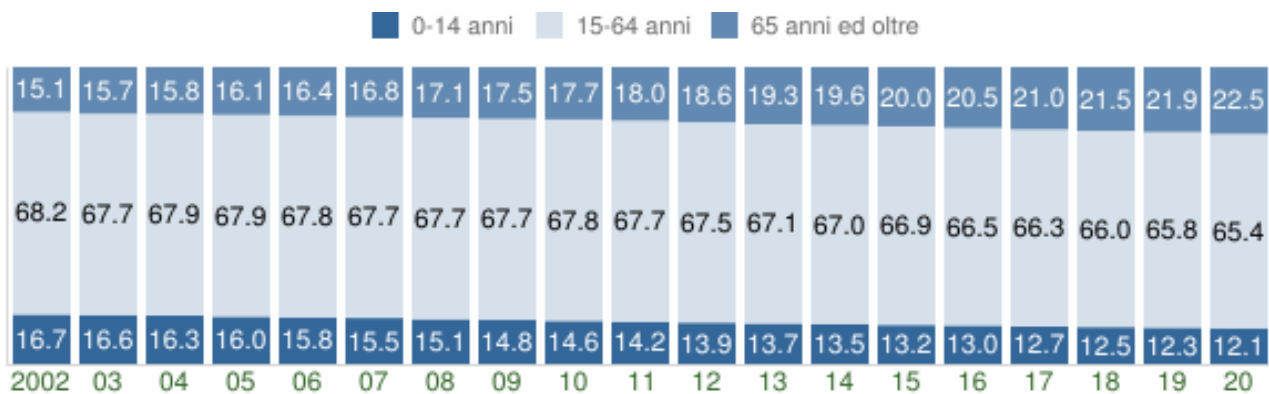
La distribuzione della popolazione in base alle fasce di età è evidenziata nel prospetto seguente

Distribuzione della popolazione - 2020



Dall'analisi dell'evoluzione della struttura per età della popolazione casertana (Grafico 2), suddivisa in tre fasce di età (giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni, anziani 65 anni ed oltre) si evince che, dal 2002 ad oggi, la popolazione anziana è gradualmente e sistematicamente aumentata pur essendo, ad oggi, la percentuale degli over 65 (22,5%) più bassa della media nazionale (23,2%). Al contempo si rileva che la quota degli under 14 (12,01%) sul totale della popolazione è gradualmente diminuita negli anni, attestandosi nel 2020 al di sotto della media nazionale che è pari al 13 % (grafico 3).

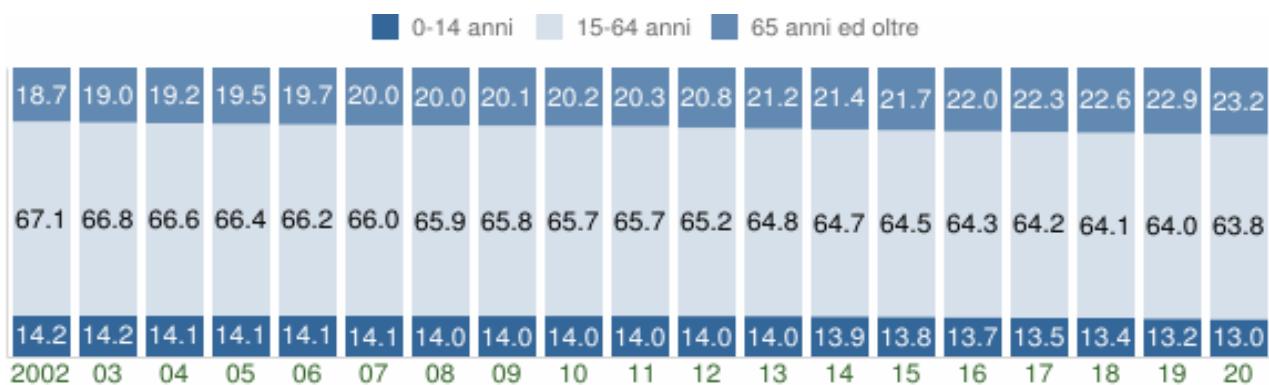
Grafico 2



Struttura per età della popolazione (valori %)

COMUNE DI CASERTA - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Grafico 3



Struttura per età della popolazione (valori %)

ITALIA - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Inoltre dall'analisi di alcuni indicatori demografici, riportati nella tab. 1, emerge che, a Caserta, il rapporto tra la popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) e quella attiva (15-64 anni), rappresentato dall'indice di dipendenza strutturale, è pari al 52,9 (dato nazionale: 56,7- tab 2). **Questo dato esprime il carico sociale ed economico della popolazione non attiva su quella attiva ovvero in teoria, nella Città di Caserta, nell'anno 2020, per ogni 100 abitanti lavoratori, ve ne erano 52,9 in carico**

Generalmente, i valori di tali indicatori superiori a 50 indicano una situazione di squilibrio tra generazioni.

Inoltre, sempre nell'anno 2020, il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che è alle soglie della pensione (60-64 anni) rispetto a quella dei soggetti che stanno per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni), ovvero **l'indice di ricambio della popolazione attiva**, si attesta a Caserta sul valore di 134,8 (dato nazionale: 135,6- tab 2).

Orbene, se si tiene conto che la popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100, comprendiamo quanto, sul nostro territorio, **la popolazione residente in età lavorativa sia molto anziana.**

Tab. 1. Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Caserta.

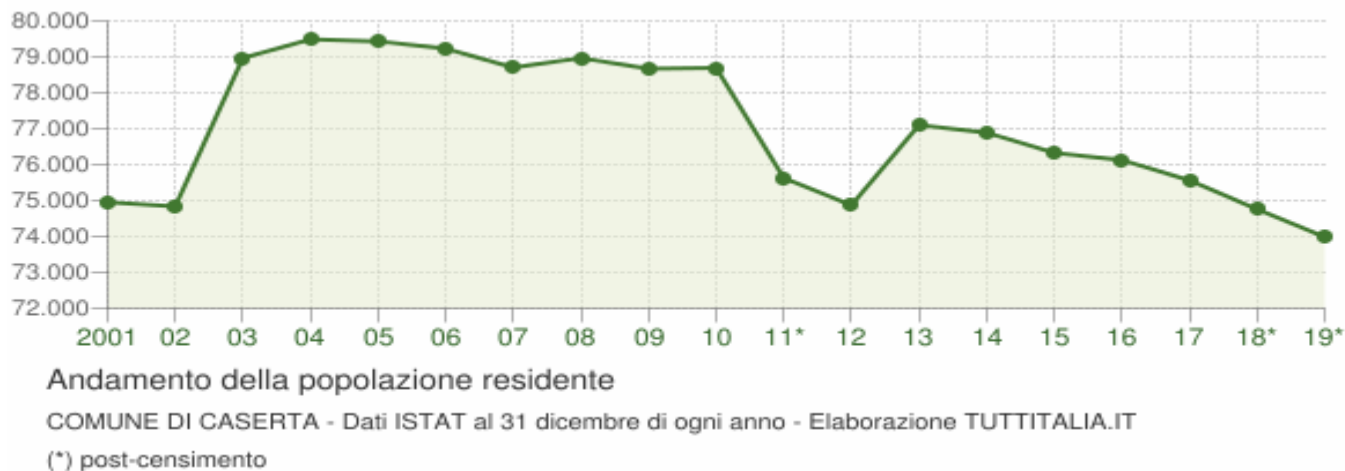
Anno	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva
2010	47,6	100,5
2019	52,0	128,8
2020	52,9	134,8

Tab 2. Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente in Italia.

Anno	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva
2010	52,2	124,3
2019	56,4	132,9
2020	56,7	135,6

Fonte: <https://www.tuttitalia.it/>

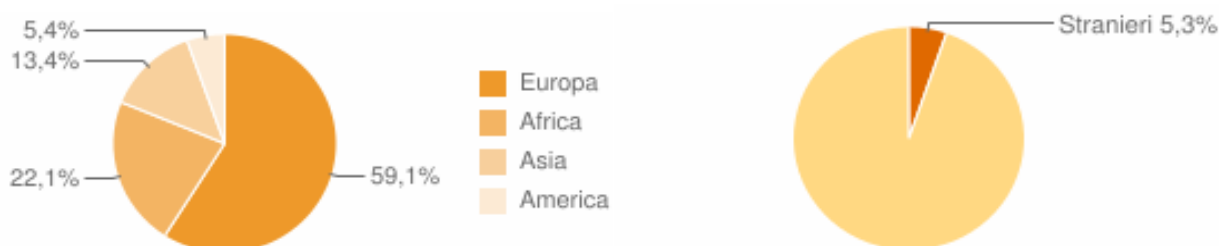
Come si evince, inoltre, dal grafico successivo, la popolazione casertana, che nel 2002 ha subito un incremento mantenendosi poi stabile fino al 2010, **a partire dal 2013 è andata regolarmente diminuendo.**



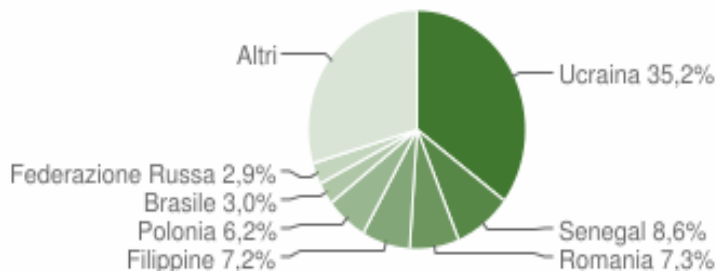
Come si evince dal grafico successivo, la popolazione casertana è diminuita nonostante si sia registrato un aumento progressivo della popolazione straniera residente.



Gli stranieri residenti a Caserta, infatti, al 31 dicembre 2019, erano pari a 3.955 unità, rappresentando il 5,3% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dall'Ucraina, pari al 35,2% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal Senegal (8,6%) e dalla Romania (7,3%).



Gli elementi sinora evidenziati, che definiscono nel complesso la struttura della popolazione casertana, sono di grande importanza ai fini della valutazione dell'impatto sul sistema sociale casertano.

I dati sopra evidenziati, tra l'altro abbastanza in linea con quelle nazionali, sono fondamentali ai fini dell'individuazione dei bisogni dei cittadini, e costituiscono l'elemento guida nell'adozione di specifiche scelte politiche ed amministrative per la costruzione di un sistema organizzativo adeguato all'erogazione dei servizi richiesti.

Il Territorio

Caserta ha una superficie di circa 56 Km², sorge a 68 metri sul livello del mare ed ha una densità abitativa di circa 1368 unità/Km².

Dal punto di vista grafico ha la figura di un triangolo, con il lato più lungo che si affianca all'area su cui sorge la Reggia, con le sue dipendenze: piazza antistante, palazzo reale e parco reale.

Le vie sono larghe e rettilinee e si tagliano molto spesso ad angolo retto; ampie anche le piazze.

Nella città di Caserta, frazioni comprese, è possibile individuare dodici quartieri principali che coprono gran parte del territorio cittadino

- Centro Storico
- Parco Gabriella
- Caserta Ovest- San Leucio
- Caserta Est- Centurano
- Caserta Sud- Acquaviva
- Stazione- Polo Scientifico
- Ferrarecce- Centro Direzionale
- Ospedale- Puccianiello
- Policlinico- Tredici

- Casertavecchia
- Villaggio Saint Gobain
- Tuoro- Garzano
- Frazioni pedemontane (Casolla –Mezzano- Santa Barbara,..)

Contesto economico

Caserta è il centro più importante di Terra di Lavoro ed abbraccia, col suo territorio comunale, sia aree ad intensa attività agricola che aree a forte connotazione commerciale.

Quasi la metà delle aziende presenti sul territorio opera nei settori agricolo e commerciale. Notevole è il numero di imprese che svolgono attività dedite all'edilizia.

Purtroppo, è ancora molto bassa l'incidenza delle attività riguardanti il turismo, assolutamente non adeguate in rapporto al patrimonio storico e artistico della Città (Reggia Borbonica, Complesso Monumentale San Leucio, ...).

L'analisi delle imprese per dimensione (espressa dal numero di addetti), mostra l'assoluta prevalenza della micro-impresa.

Sul territorio comunale sono attualmente insediate le seguenti attività produttive (fonte SUAP- Comune di Caserta):

- **Commercio**

Esercizi di vicinato: Alimentari: 245 - Non Alimentari: 1000 - Promiscui 150

Medie Strutture: 26

Grandi strutture: 2

- **Farmacie: 21**

- **Tabacchi: 66**

- **Giornali: 45**

- **Esercizi di Somministrazione:**

Ristoranti: 220

Bar: 250

Bar - Ristoranti: 80;

- **Acconciatori/ Estetisti: 450**

- **Attività Sanitarie: 234**

- **Trasporti:**

Noleggio con conducente: 14

Taxi: 24

Noleggio conducente Autobus non di linea: 39

- **Attività di meccanico – elettrauto – gommista:45**

- **Panifici: 20;**

- **Lavanderie: 25**

Quasi tutte le attività economiche indicate, nell'anno 2020, hanno fortemente risentito dell'emergenza sanitaria da Covid-19 e delle misure restrittive ad essa collegate.

Sul territorio è presente, altresì, un notevole numero di associazioni culturali e sociali che si prefiggono la tutela degli interessi dei cittadini, sia nella loro generalità che per alcune fasce in particolare (migranti, anziani,...).

1.2. L'amministrazione

Nell'anno 2020, il Comune di Caserta ha approvato la sua nuova struttura organizzativa.

Con le Deliberazioni di G.C. nn. 21 del 18/02/2020 150 dell'08/10/2020, infatti, sono stati definiti i nuovi Organigramma e Funzionigramma dell'Ente, di seguito riportati in sintesi:

UFFICI DI SUPPORTO A SPECIFICHE FUNZIONI DEL SINDACO

- Segreteria Generale
- Comando Polizia Municipale
- Avvocatura Comunale
- Nucleo di Valutazione
- Gabinetto Sindaco

STRUTTURE SETTORIALI

Settore S1

- Servizi Demografici e Statistici
- Servizio Affari Legali e dell'Avvocatura Comunale
- Servizio Affari Generali
- Ufficio Beni Comuni

Settore S2

- Servizio Economico/Finanziario
- Servizio Risorse Umane
- Servizio Politiche Sociali
- Servizio Politiche Giovanili e Associazionismo
- Servizi Informatici
- Altri Servizi: Provveditorato – URP – Sport e Attività Ludiche
- Servizio Cultura
- Polo Museale
- Servizio Pubblica Istruzione

Settore S3

- Servizio SUAP: Programmazione AA.PP. – SUAP
- Programmazione
- Commercio

- Procedimenti relativi al DPR 160/2010
- Polizia Amministrativa – Occupazioni - Impianti Pubblicitari
- Pubblici esercizi - Artigianato
- Servizio Programmazione Urbanistica:
- Edilizia Privata e per le Attività terziarie
- Ufficio SUE – Sportello Unico Edilizia
- Edilizia Residenziale Pubblica
- Servizio Patrimonio
- Ufficio Programmazione Fondi Comunitari, Nazionali, Regionali

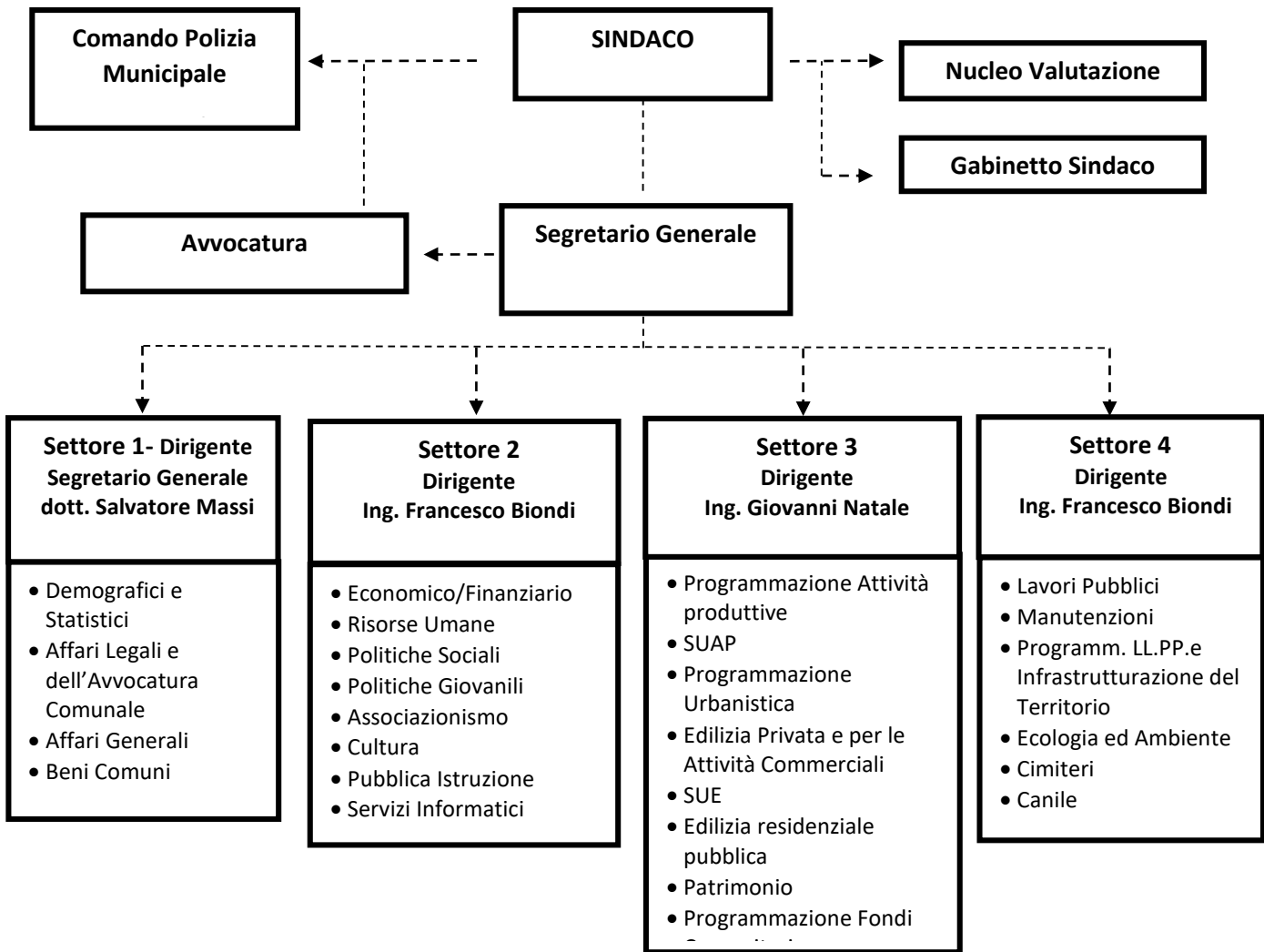
Settore S4

- Servizio Lavori Pubblici
- Servizio Programmazione Infrastrutturazione del Territorio
- Servizio Manutenzione
- Servizio Ambiente ed Ecologia
- Servizio Cimiteri
- Servizio Canile

Nell'anno 2020, più precisamente a partire dalla fine del 2018, le funzioni dirigenziali sono state esercitate dai soli due dirigenti a tempo indeterminato in servizio, (entrambi di formazione tecnica) e dal Segretario Generale dell'Ente, così come si evince dal grafico seguente.

In formato grafico:

ORGANIGRAMMA COMUNE DI CASERTA



Posizioni Organizzative

Con la medesima Deliberazione di G.C. n. 21 del 18/02/2020, sono state istituite n.16 Posizioni Organizzative, di seguito riportate, e con Deliberazione di G.C. n. 75 del 27/05/2019 e successiva n. 28 del 16/03/2020, è stato approvato il “Regolamento disciplinante l’Area delle Posizioni Organizzative” del Comune di Caserta, adeguando tale specifica regolamentazione interna al nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21/05/2018.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE EXTRA SETTORIALI

- P.O. 1. “Comando Polizia Municipale - Mobilità e Traffico – Depenalizzazioni- Parcheggi Pubblici- Protezione Civile”
- P.O. 2. “Gabinetto del Sindaco”
- P.O. 3. “Segreteria Generale”

POSIZIONI ORGANIZZATIVE SETTORE 1

- P.O. 4. “Servizi Demografici -Servizi Elettorali- Statistica- Stato Civile- Toponomastica”
- P.O. 5. “Affari Generali -Protocollo e Spedizioni -Notificazioni ed Albo Pretorio - Custodia - Servizi Assicurativi - Beni Comuni”

POSIZIONI ORGANIZZATIVE SETTORE 2

- P.O. 6. “Servizi Finanziari - Entrate e Tributi - Economato”
- P.O. 7. “Paghe e stipendi- Riscatti e Ricongiunzioni -Pensioni di inabilità e cause di servizio - Adempimenti previdenziali e fiscali”
- P.O. 8. “Risorse Umane - Servizio Civile”
- P.O. 9. “Politiche Sociali - Politiche Giovanili - Associazionismo - Ambito C1 – URP - Provveditorato - Servizi Informatici”
- P.O. 10. “Polo museale: Belvedere Sa Leucio e Cenobio Sant’Agostino - Ufficio UNESCO - Cultura”

POSIZIONI ORGANIZZATIVE SETTORE 3

- P.O. 11. “SUAP: Programmazione - Commercio - Attività DPR 160/2010 - Polizia Amministrativa - Occupazioni - Impianti Pubblicitari - Pubblici Esercizi - Artigianato”
- P.O. 12. “Programmazione Urbanistica: Edilizia Privata e per le attività terziarie -SUE - Edilizia residenziale Pubblica – Patrimonio - Programmazione Fondi Comunitari, Nazionali, Regionali”

POSIZIONI ORGANIZZATIVE SETTORE 4

- P.O. 13. “Lavori Pubblici- Espropriazioni - AUSA - Programmazione LL.PP. e Infrastrutturazione del territorio”
- P.O. 14. “Manutenzione immobili ed infrastrutture comunali”
- P.O. 15. “Manutenzione scuole - Pubblica Istruzione
- P.O. 16. “Ecologia ed Ambiente - Cave e Cementifici - Cimiteri - Canile - Monitoraggio aria”

In data 01/08/2020 sono state assegnate le prime 3 Posizioni Organizzative relative al nuovo assetto organizzativo dell'Ente:

- P.O. 1. "Comando Polizia Municipale - Mobilità e Traffico – Depenalizzazioni- Parcheggi Pubblici- Protezione Civile"
- P.O. 2. "Gabinetto del Sindaco"
- P.O. 3. "Segreteria Generale"

E' ancora vigente la P.O. di Alta Professionalità per la "Gestione del Servizio Economico/Finanziario e Servizio Entrate", relativa alla precedente organizzazione dell'Area delle Posizioni Organizzative, in quanto la citata deliberazione 21/2020 ne ha disposto la validità fino alla data di conferimento del parallelo incarico di P.O. nell'ambito della nuova struttura organizzativa dell'Ente.

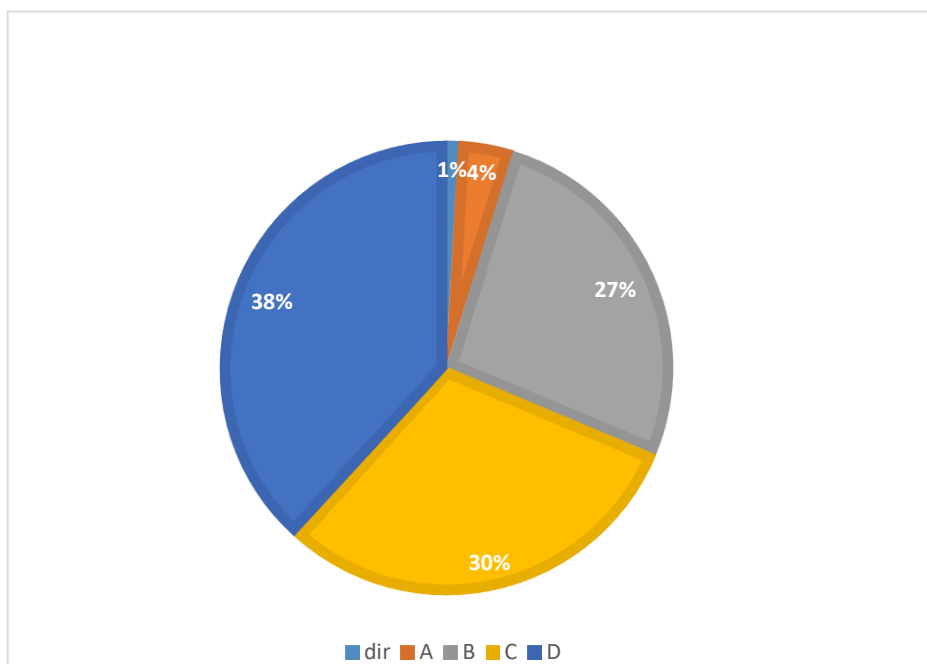
La procedura per l'assegnazione delle P.O. dal n. 4 al n. 16 è, infatti, ancora in corso.

I servizi afferenti le predette P.O., ad oggi non ancora assegnate, sono rette da responsabili di ufficio.

Il personale dipendente

Alla data del 01/01/2020, i dipendenti dell'Ente, pari a n. 348 unità, erano così suddivisi nell'ambito delle varie categorie contrattuali previste nell'ambito del vigente sistema di classificazione dle personale dipendente

- ctg A = 15 (4%), di cui 9 uomini e 6 donne
- ctg B = 86 (27%), di cui 61 uomini e 25 donne
- ctg C = 111 (30%), di cui 70 uomini e 41 donne
- ctg D = 134 (38%), di cui 88 uomini e 46 donne, di cui P.O. 4, solo uomini
- Dirigenti = 2 (1%), uomini



La progressiva riduzione del personale in servizio dovuta, in particolare, al collocamento a riposo di numerosi dipendenti, alcuni dei quali con compiti di primaria importanza, ha determinato una situazione di sovraccarico di attività, in termini quantitativi e di varietà di adempimenti, per la gran parte dei dipendenti rimasti in servizio.

Oggi il Comune di Caserta è caratterizzato da una situazione di forte carenza di personale, che incrementa notevolmente i rischi del mancato raggiungimento degli obiettivi fissati dall'organizzazione, incidendo non poco sugli sforzi richiesti al personale in servizio per garantire un adeguato livello qualitativo dei servizi offerti all'utenza.

Tale situazione è conseguenza del fatto che, le ordinarie procedure di collocamento a riposo, che sono state molto numerose negli ultimi anni in considerazione dell'elevata età media del personale dipendente dell'Ente (solo nell'anno 2020 sono stati registrati n.53 collocamenti a riposo), si aggiungono ad una procedura di prepensionamento, attivata dall'amministrazione alla fine dell'anno 2016 e che ha interessato n. 95 unità di personale, finalizzata a ridurre, in modo strutturale, la spesa per il personale nell'ambito di una più ampia procedura di risanamento finanziario dell'Ente.

Collocamenti a riposo dell'Ente a partire dall'anno 2015

Data	N. collocati a riposo nel corso dell'anno
2015	15
2016	105*
2017	23
2018	25
2019	26
2020	53

*di cui n. 95 prepensionamenti – eccedenza dipendenti per ragioni finanziarie - art. 2 D.L. n. 95/2021, comma 11, lett. a) e comma 14

La dotazione organica dell'Ente, approvata con Deliberazione di G.C.225/2018, con riferimento all'anno oggetto di valutazione (2020), è la seguente:

Categoria	Posti in Dotazione Organica	Posti occupati all'01/01/2020	Posti vacanti all'01/01/2020
A	42	15	27
B	113	78	35
B3p	9	8	1
C	146	111	35
D	187	132	55
D3p	3	2	1
Dirigenti	8	2	6

Totale	508	348	160
---------------	------------	------------	------------

Il problema della carenza di personale appare difficilmente risolvibile nel breve tempo, attesa la notevole difficoltà dell'Ente nell'implementazione di procedure assunzionali, essendo soggetta al controllo sulla dotazione organica e sulle assunzioni da parte della Commissione per la Stabilità Economica degli EE.LL. presso il Ministero dell'Interno, a seguito della dichiarazione di dissesto finanziario, giusta Deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 23/04/2018 (seconda procedura consecutiva di dissesto).

2. OBIETTIVI ASSEGNATI

Obiettivi

Con riferimento agli EE.LL., l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle Performance (PP) all'interno del PEG.

Il PEG costituisce, quindi, lo strumento fondamentale con cui vengono individuati, esplicitati ed assegnati alla dirigenza gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie per il loro raggiungimento.

Per tale ragione, il PEG può essere inteso quale strumento finalizzato al collegamento tra il ciclo di gestione delle performance ed il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con la Deliberazione n. 109/2020, ha approvato il PEG, ove sono stati individuati, per ciascun dirigente, gli obiettivi operativi per l'anno 2020 inerenti il Settore/Servizio diretto, e le risorse umane ed economiche assegnate per la realizzazione dei medesimi.

L'attività di misurazione e valutazione dei citati obiettivi è stata svolta secondo le modalità stabilite nello SMIVAP vigente, approvato con atto di giunta n.109/2020 e successivamente integrato con deliberazioni n. 73/2021 e 145/2021, in linea, per il personale di ctg A-D, con il sistema di premialità indicato nel C.C.N.L. del 21/5/2018 comparto Funzioni Locali.

La valutazione per l'anno 2020 è focalizzata sul raggiungimento degli obiettivi operativi programmati, sulla performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) e la performance del settore/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

Gli obiettivi operativi costituiscono, dunque, l'ambito di riferimento per la misurazione e valutazione della performance organizzativa.

La loro valutazione consiste nella misurazione dell'effettivo grado di attuazione degli stessi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, nonché della eventuale modernizzazione e miglioramento dei procedimenti amministrativi e, in ultimo, dei servizi erogati.

Gli obiettivi operativi si possono riferire anche ad attività ordinarie dell'Ente, se esprimono azioni di miglioramento in termini di riduzione dei tempi/costi, semplificazione dei procedimenti e/o di miglioramento della qualità e della fruibilità dei servizi erogati.

Per gli uffici che non risultano assegnatari di specifici obiettivi operativi individuati con la Deliberazione 190/2020, ovvero per quegli uffici competenti nello svolgimento di attività trasversali, di supporto o

ausiliarie, la valutazione ha riguardato l'attività dagli stessi svolta nell'anno 2020, comunque necessaria in quanto complementare al raggiungimento degli obiettivi propri delle altre strutture dell'Ente, assegnatarie di obiettivi operativi.

Da evidenziare le innumerevoli problematiche incontrate, nell'anno 2020, da tutto il personale dipendente (dirigenti e non dirigenti) nella realizzazione delle attività necessarie a consentire il perseguimento degli obiettivi assegnati, in conseguenza dei vincoli e delle forti limitazioni operative imposte dal governo centrale e regionale nell'ambito dell'emergenza Covid-19.

Pari Opportunità, Anticorruzione e Trasparenza

Il Piano Triennale delle azioni positive 2020-2022 è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 15/09/2020.

A seguito della decadenza dei componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente, nell'anno 2021, con Determinazione Dirigenziale n. 190 del 04/05/2021, è stata avviata la procedura per la costituzione di un nuovo Comitato Unico di Garanzia (CUG), approvando contestualmente l'avviso interno per il reclutamento dei nuovi componenti in rappresentanza dell'amministrazione.

Allo stato, il nuovo CUG, composto da 10 membri, 5 in rappresentanza dell'Ente, tra cui il Presidente, e 5 in rappresentanza delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, risulta costituito ed ha avviato la propria attività.

Quanto ad eventuali situazioni di discriminazione relative a personale dipendente o a soggetti che collaborano a vario titolo con l'Ente, si evidenzia che non è pervenuta alcuna notizia, né denuncia, né contestazione di atti discriminatori.

I dipendenti afferenti al genere femminile sono impiegati, senza preclusioni di sorta, nei medesimi ruoli riservati ai dipendenti di sesso maschile, sulla base delle categorie contrattuali di appartenenza.

Nonostante non vi siano dirigenti di genere femminile, si rileva un adeguato numero di responsabili di ufficio/servizio di genere femminile.

Inoltre, esponenti del genere femminile sono presenti in tutti gli uffici nevralgici dell'Ente, con funzioni indefettibilmente strumentali alle inerenti prestazioni, quali Avvocatura, Affari Legali e Contenzioso, Risorse Umane, Servizi Demografici, Polizia Locale, alla pari di collaboratori esterni, selezionati ambosessi.

Il Nucleo di Valutazione, composto da 4 membri, ne registra uno di genere femminile mentre il Collegio dei Revisori, composto da tre membri, è composto da soli professionisti di sesso maschile.

E' da rilevare, parimenti, come, nell'anno di riferimento, la composizione dell'esecutivo comunale sia stata a prevalenza femminile con la presenza di cinque assessori di genere femminile su un totale di 8 componenti la Giunta Comunale, cui sono state assegnate deleghe fondamentali quali la Cultura, le Politiche Sociali, i Servizi Demografici, la Pubblica Istruzione e il Servizio Economico Finanziario.

E' sicuramente intenzione dell'Amministrazione manifestare, per il futuro, una sempre maggiore sensibilità verso la presente tematica, proseguendo, con ogni più proficua politica, sulla strada del coinvolgimento delle donne nei ruoli nevralgici dell'amministrazione.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) triennio 2020-2022 è stato approvato con Deliberazione di G.C. n 8 del 31/01/2020.

LA REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020

La presente relazione sulla performance è stata elaborata a seguito del completamento dell'attività di Valutazione delle strutture organizzative e del personale dirigente, realizzata dal Nucleo di Valutazione dell'Ente, nonché della valutazione del personale dipendente e dei responsabili di Posizione Organizzativa realizzata dai dirigenti.

Per l'anno 2020, così come previsto all'art. 18 "Disposizioni Transitorie" dello SVIMAP dell'Ente, e tenuto conto anche della sospensione dei termini amministrativi previsti nei provvedimenti governativi scaturenti dall'emergenza Covid-19 e che il NdV è stato nominato in corso d'anno, sono state adottate le seguenti disposizioni transitorie:

- a) *il Piano della Performance è composto dai soli Obiettivi operativi di cui all'art.3 comma b) del presente Regolamento, connessi alle linee strategiche del DUP.*
- b) *La Giunta Comunale dovrà approvare il Piano della Performance, così semplificato, entro il 31 luglio 2020.*
- c) *In caso di mancata approvazione del PdP da parte della Giunta Comunale entro la data sopra indicata, l'organo esecutivo può assegnare degli obiettivi provvisori ai Dirigenti dell'Ente in attesa dell'adozione del documento di cui sopra al fine di consentire l'avvio del ciclo della performance.*

OBIETTIVI RAGGIUNTI

La valutazione della performance dei responsabili dei settori è stata realizzata da NdV dell'Ente sulla base dei seguenti fattori e relativi pesi percentuali, come da Smivap (vedi relazioni acquisite al protocollo dell'Ente ai nn. 78415 del 29/07/2021 e 100215 del 27/09/2021)

FATTORE VALUTAZIONE	DIRIGENTE
a) Performance Istituzionale	20%
b) Performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità	35%
c) Obiettivi individuali	20%
d) Competenze comportamenti organizzativi	25 /0
Totale	100%

Il Nucleo di Valutazione, tenuto conto di quanto stabilito dallo SMIVAP, modificato in sede di approvazione da parte della Giunta Comunale, in particolare alla lett. a) dell'articolo 18 "Disposizioni transitorie" innanzi riportato, ovvero che, *per l'anno 2020, il Piano delle Performance è composto dai soli obiettivi operativi di cui all'art. 3 comma b) del presente regolamento, connessi alle strategie del dup*", non ha proceduto alla valutazione, per l'anno 2020, degli obiettivi strategici triennali (lett. a) e degli obiettivi individuali dei dirigenti (lett. c).

Pertanto, la Performance Istituzionali e le Performance organizzative delle strutture di diretta responsabilità dei dirigenti sono state raggruppate con un valore percentuale dato dalla somma dei due valori stabiliti in tabella dallo Smivap (55%) mentre gli obiettivi individuali sono stati raggruppati con le competenze comportamenti organizzativi (45%).

La sintesi dei risultati della valutazione realizzata dal Nucleo di Valutazione in ordine alla performance organizzativa delle strutture dell'Ente assegnate ai due dirigenti in servizio, Ing. Francesco Biondi e Ing. Giovanni Natale, è rappresentata nelle tabelle di seguito riportate.

La verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è stata effettuata dal NdV a seguito di approfondita analisi delle relazioni presentate dai dirigenti interessati in ordine alle attività realizzate per ogni obiettivo assegnato, alle criticità incontrate ed ai risultati ottenuti, con il supporto di corrispondente documentazione probatoria e da schede di sintesi riepilogative.

Il NdV ha individuato, per ogni obiettivo, una specifica pesatura (indice) in corrispondenza dei livelli di priorità assegnati dall'Ente nel Piano degli Obiettivi, di cui alle schede allegate al PEG/Piano della Performance anno 2020.

Di seguito la rappresentazione della valutazione effettuata.

SERVIZI DIRETTI DALL'ING. FRANCESCO BIONDI Settore S2 e Settore S4						
SERVIZIO	N.	OBBIETTIVO OPERATIVO	Priorità	Indice	Grado raggiungimento obiettivo	Valutazione finale
Settore S2 Politiche sociali	1	PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI FINALIZZATI AL SOSTEGNO PER L'INCLUSIONE ATTIVA (S.I.A.)	media	2	100	2
Settore S2 Politiche sociali	2	PREDISPOSIZIONE DEL PIANO SOCIALE DI ZONA 2019 (attuazione nel 2020) IN CONFORMITA' ALLE STRATEGIE DEL PIANO SOCIALE REGIONALE	bassa	1	100	1
Settore S2 Politiche sociali	3	ATTUAZIONE PROGETTI SPRAR/SIPROIMI: Cat. Ordinari 2017/2019 - MSNA 2019/2021 - Cat. Ordinari 2021/2022	alta	3	100	3
Settore S2 Politiche sociali	4	"ITIA C1" - Intese Territoriali di Inclusion e attiva - in attuazione P.O.R. Campania FSE 2014/2020	media	2	100	2
Settore S2 Risorse Umane	5	ATTIVAZIONE FORME DI LAVORO AGILE O SMART WORKING -	media	2	100	2
Settore S2 Risorse Umane	6	INCREMENTO EVENTI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE, IN PARTICOLARE NEL PERIODO DI ATTIVAZIONE DEL LAVORO AGILE/SMART WORKING IN EMERGENZA COVID-19	media	2	100	2
Settore S2 Risorse Umane	7	ELABORAZIONE NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - PREDISPOSIZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E RELATIVE SCHEDE DI GESTIONE	alta	3	100	3
Settore S2 Risorse Umane	8	ACQUISIZIONE DI PERSONALE DI CTG C E D PROVENIENTE DA ALTRE P.A. IN COMANDO	bassa	1	100	1
Settore S2 Risorse Umane	9	APPROVAZIONE PROTOCOLLO DI SICUREZZA ANTICOTAGIO COVID 19 PER DISCIPLINARE IN MODO UNITARIO DI TUTTE LE MISURE NECESSARIE A RENDERE LE SEDI COMUNALI LUOGHI SICURI PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE DEI DIPENDENTI E PER LA FRUIZIONE DEI SERVIZI DA PARTE DELL'UTENZA E PROTOCOLLO SANITARIO PER LA GESTIONE DEI CASI COVID 19	media	2	100	2
Settore S2 Risorse Umane	10	REVISIONE ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE: PREDISPOSIZIONE NUOVO ORGANIGRAMMA E FUNZIONIGRAMMA DELL'ENTE E ISTITUZIONE AREA NUOVE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	alta	3	100	3

Settore S2 Risorse Umane	11	REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'AREA DELLE P.O. E REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PREVISTI DALL'ART.70 – QUINQUIES COMMA 1 ED ART 56 SEXIES DEL CCNL DEL 21/05/2018	media	2	80	1,6
Settore S2 Risorse Umane	12	RECLUTAMENTO DIRETTORE SANITARIO DEL RIFUGIO MUNICIPALE PER CANI SELEZIONE MEDICO VETERINARIO PER AFFIDAMENTO DELL'INCARICO DI DIREZIONE SANITARIA DEL RIFUGIO MUNICIPALE PER CANI DELLA CITTA DI CASERTA	bassa	1	100	1
Settore S2 Risorse Umane	13	MISURE ORGANIZZATIVE PER IL CONTENIMENTO E GESTIONE DELL'EMERGENZA DA COVID 19- DEFINIZIONE PROCEDURE E IMPLEMENTAZIONE DELLE RELATIVE ATTIVITA' INTERNE FINALIZZATE ALLA GESTIONE DELL'EMERGENZA COVID PRESCRITTE DAL GOVERNO E DALLA REGIONE (ATTI E PROCEDURE PER IL MANTENIMENTO IN PRESENZA DEI DIPENDENTI PER I SERVIZI ESSENZIALI O RELATIVI ALL'EMERGENZA, RIORGANIZZAZIONE IN SMART WORKING PER I SERVIZI NON ESSENZIALI O DA RENDERSI NON NECESSARIAMENTE IN PRESENZA, GESTIONE AFFLUENZA UTENZA PER I SERVIZI APERTI AL PUBBLICO, ANALISI IMPATTO SULL'UTILIZZO DEI MEZZI PUBBLICI DA PARTE DEL PERSONALE DELL'ENTE, GESTIONE SOGGETTI FRAGILI, SUPPORTO ORGANIZZATIVO A PROCEDURE DI SCREENING PER LA RICERCA DI CASI DI POSITIVITA' TRA IL PERSONALE DIPENDENTE	media	2	100	2
Settore S2 Risorse Umane	14	TIROCINI FORMATIVI CURRICULARI (UNIVERSITA') E DI ORIENTAMENTO E FORMAZIONE (PROGETTO ITIA) – -POTENZIAMENTO ATTIVITA' DI TIROCINIO CURRICULARI IN COLLABORAZIONE CON LE UNIVERSITA' - REALIZZAZIONE TIROCINI DI ORIENTAMENTO E FORMAZIONE PER SOGGETTI SVANTAGGIATI (PROGETTO ITIA)	bassa	1	80	0,8
Settore S2 Risorse Umane	15	RIORDINO DEL LOCALE ADIBITO ALLA CUSTODIA DEI FASCICOLI DEI DIPENDENTI	bassa	1	100	1
Settore S2 Risorse Umane	16	ANAGRAFE DELLE PRESTAZIONI – OTTIMIZZAZIONE RAPPORTI DI COLLABORAZIONE TRA I DIVERSI SETTORI -	bassa	1	100	1
Settore S2 Risorse Umane	17	DIGITALIZZAZIONE DEL FASCICOLO PERSONALE DEL DIPENDENTE	media	2	100	2
Settore S2 Cultura	18	Attività amministrativa dell'ufficio cultura - promozione dell'attività didattica e valorizzazione del museo, del Sistema Museale di Terra di Lavoro, della Biblioteca Giuseppe Tescione e dell'Archivio Storico Comunale	alta	3	100	3
Settore S2 Cultura	19	Implementazione delle azioni volte al riconoscimento di Caserta quale città che legge e delle parallele azioni volte alla promozione della lettura tra la cittadinanza	media	2	100	2
Settore S2 Cultura	20	Promozione, Valorizzazione e attività didattica della Biblioteca Comunale Ruggiero	media	2	100	2
Settore S2 Cultura	21	48° EDIZIONE “SETTEMBRE AL BORGO”	alta	3	100	3
Settore S2 Cultura	22	COMUNALIA (IV EDIZIONE)	alta	0	0	0
Settore S4 Pubblica Istruzione	23	REALIZZAZIONE ASILO NIDO COMUNALE – REALIZZAZIONE DI UN ASILO NIDO D'INFANZIA NELLA STRUTTURA DELL'ISTITUTO SANT'ANTIDA DI PROPRIETÀ COMUNALE CON FINANZIAMENTO DEL MINISTERO DELL'INTERNO – PROGRAMMA NAZIONALE SERVIZI DI CURA DELL'INFANZIA E DEGLI ANZIANI NON AUTOSUFFICIENTI	alta	4	100	4
Settore S4 Cimitero	24	CURA DELLE AREE CIMITERIALI COMUNALI	media	2	100	2
Settore S4 Lavori Pubblici	25	AMMODERNAMENTO ED OTTIMIZZAZIONE DEL SERVIZIO DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE	Alta	4	100	4
Settore S4 Lavori Pubblici	26	EFFICIENTAMENTO ENERGETICO EDIFICI SCOLASTICI REALIZZAZIONE DI AZIONI CHE PRODUCANO UN MIGLIORAMENTO DELLE PRESTAZIONI STATICHE, DINAMICHE ED ENERGETICHE RELATIVE AD EDIFICI SCOLASTICI	Alta	4	100	4
Settore S4 Lavori Pubblici	27	RIQUALIFICAZIONE AREA VERDE ATTREZZATA PIAZZA PADRE PIO	Media	2	85,5	1,71
Settore S4 Lavori Pubblici	28	COMPLETAMENTO E ADEGUAMENTO RETE FOGNARIA CITTADINA	Alta	4	80	3,2
Settore S4 Lavori Pubblici	29	CURA DEL VERDE CITTADINO	Bassa	1	70	0,7
Settore S4 Lavori Pubblici	30	MOBILITÀ SOSTENIBILE REALIZZAZIONE DI PISTE CICLABILI E PEDONALI CITTADINE	Media	2	100	2
Settore S4 Lavori Pubblici	31	ATTIVITÀ DI SVILUPPO E RECUPERO DEL TESSUTO INFRASTRUTTURALE DELLE AREE DELLE FRAZIONI CITTADINE	media	2	100	2
Settore S4 Lavori Pubblici	32	IMPLEMENTAZIONE SERVIZIO PUBBLICA ILLUMINAZIONE CASERTA VECCHIA	media	2	100	2
Settore S4 Ecologia	33	MIGLIORAMENTO IN PERCENTUALE DELLA RACCOLTA DIFFERENZIATA DEI RIFIUTI URBANI	media	2	100	2
Settore S4 Ecologia	34	REALIZZAZIONE IMPIANTO PER IL TRATTAMENTO BIOLOGICO DEL RIFIUTO ORGANICO	media	2	100	2
Settore S4 Canile	35	ATTIVITÀ LEGATE AL CANILE MUNICIPALE E ALLA LOTTA AL RANDAGISMO	media	2	80	1,6
Extra Settore P.M.	36	Ottimizzazione procedure notifiche violazioni al cds (obiettivo 1)	bassa	1	80	0,8
Extra Settore P.M.	37	Ottimizzazione procedure notifiche violazioni a trasgressori residenti all'estero (Obiettivo 2)	bassa	1	80	0,8
Extra Settore P.M.	38	Formazione e aggiornamento professionale di tutto il personale di vigilanza, sia per gli Ufficiali che per gli agenti	media	2	80	1,6
Extra Settore P.M.	39	Attivazione servizio carri gru e blocco “a chiave” per il territorio comunale	bassa	1	100	1
Extra Settore P.M.	40	Progettazione e presentazione progetti per eventuali finanziamenti ministeriali afferenti la videosorveglianza	media	2	70	1,4
Extra Settore P.M.	41	Ripristino della funzionalità della Centrale Radio attraverso la trasformazione da un sistema analogico ad un sistema digitale a mezzo fondo ministeriale e fondi propri	alta	4	100	4
Extra Settore P.M.	42	Realizzazione piste ciclabili in Corso Giannone, via Renella e via Verdi	media	2	100	2
Intersettoriale		Ricerca finanziamenti	alta	4	100	0
Intersettoriale		Emergenza Covid	alta	9	100	9
Totale				100		92,21

SERVIZI DIRETTI DALL'ING. GIOVANNI NATALE						
SERVIZIO	N.	OGGETTIVO OPERATIVO	Priorità	Indice	Grado raggiungimento obiettivo	Valutazione finale
Settore S3 Patrimonio	43	RAZIONALIZZAZIONE E RI-FUNZIONALIZZAZIONE DEL PATRIMONIO COMUNALE SOTTOUTILIZZATO SUO AGGIORNAMENTO PER L'ARMONIZZAZIONE AL BILANCIO	media	4	100	4
Settore S3 Patrimonio	44	REALIZZAZIONE INVENTARIO PATRIMONIO MOBILIARE	alta	15	100	15
Settore S3 Patrimonio	45	CONVENZIONI URBANISTICHE. RICERCA/INVENTARIAZIONE/VALORIZZAZIONE AREE CEDUTE	media	4	100	4
Settore S3 Patrimonio	46	ACQUISIZIONE AL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELL'ENTE, A TITOLO NON ONEROSO, DI BENI DI PROPRIETÀ DELLO STATO	alta	15	100	15
Settore S3 Urbanistica	47	A. ELABORAZIONE PIANIFICAZIONE URBANISTICA PUC B. ELABORAZIONE RUEC C. AVVIO PIANO URBANO PER LA MOBILITÀ SOSTENIBILE D. COORDINAMENTO DEI PROCESSI DI VAS E VIA CONNESSI ALLA PIANIFICAZIONE GENERALE E. ATTUATIVA F. COORDINAMENTO ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E PARTECIPAZIONE E AGGIORNAMENTO SIT G. ELABORAZIONE STUDIO GEOLOGICO DEFINITIVO E SAGGI	alta	33	90	29,7
Settore S3 AA.PP.	48	Nuovo Intervento apparato distributivo – legge Regionale n. 7/2020- A. REALIZZAZIONE NUOVO INTERVENTO APPARATO DISTRIBUTIVO COMUNALE SECONDO LA LEGGE REGIONALE 2014 ED IN CORRELAZIONE CON LE LINEE GUIDA DEL NUOVO PUC B. NUOVO PIANO COMUNALE FARMACIE C. REGOLAMENTO INSEGNE D. RECUPERO SOMME OCCUPAZIONE SUOLO	media	4	100	4
Settore S3 AA.PP.	49	Riordino Segnaletica-insegne di esercizio- A. ELIMINAZIONE DI SEGNALETICA COMMERCIALE DIREZIONALE B. RECUPERO DI SPAZI PUBBLICI C. RIORDINO DELLA SEGNALETICA	bassa	2	100	2
Settore S3 AA.PP.	50	Acquisizione modalità telematica presentazione e procedure on line pratiche commerciali – Archiviazione Informatica – A. ACQUISIZIONE IN MODALITÀ TELEMATICA DELLE PRATICHE EDILIZIE E DEGLI ALTRI TITOLI ABILITATIVI B. REALIZZAZIONE E GESTIONE ARCHIVI INFORMATICI C. INFORMAZIONE PROCEDURE ATTIVITÀ COMMERCIALI ON LINE	media	4	80	3,2
Settore S3 AA.PP.	51	Individuazione tipologie occupazioni: A. INDIVIDUAZIONE DELLE TIPOLOGIE DI DEHORS B. AMBITI DI APPLICAZIONE C. NORME DI APPLICAZIONE	media	4	100	4
Intersettoriale	52	A. RICERCA FINANZIAMENTI B. INDIVIDUAZIONI INTERVENTI E DELLE AREE BERSAGLIO C. GARE PER ATTUAZIONE INTERVENTI	alta	5	100	5
Intersettoriale	53	EMERGENZA COVID 19: -DOTAZIONE DI TUTTE LE SEDI COMUNALI DEI DISPOSITIVI NECESSARI AL CONTROLLO DEL PERSONALE E DELL'UTENZA -POLITICA DI SMART WORKING PER GLI IMMUNO DEPRESSI E DEL PERSONALE IN SERVIZI	alta	10	100	0
Totale				100		85,9

Ai fini della valutazione della performance individuale del personale dirigente, il NdV ha, inoltre, analizzato la specifica capacità di differenziazione dei giudizi attribuiti al personale assegnato.

Sulla base delle informazioni fornite da ogni dirigente in ordine alle valutazioni attribuite al personale assegnato ai servizi di propria competenza, il NdV, stante la carenza di uno strumento preordinato che consentisse la misurazione del premio individuale legato alla capacità di differenziazione dei giudizi, ha ritenuto di misurare la capacità di differenziazione delle valutazioni con un metodo oggettivo, utilizzando una formula matematica capace di misurare l'ampiezza della differenziazione rispetto al valore medio delle valutazioni effettuate da ciascun responsabile per la performance del personale assegnato (vedi relazioni del NdV).

Nella sostanza, sulla base delle valutazioni espresse dai responsabili con riferimento al personale assegnato, il NdV ha calcolato la media delle valutazioni, lo scarto quadratico medio e quello massimo registrato con riferimento all'anno 2020. Di seguito i risultati ottenuti per i due dirigenti

	Ing. Francesco BIONDI	Ing. Giovanni NATALE
Media della valutazioni effettuate	90,58	85,40
DS (scarto quadraticomedio)	32,00	14,68

Applicando l'algoritmo individuato si sono ottenuti i seguenti risultati per ogni responsabile:

$$\text{Biondi} = 100 \times 32,00/32,00 = 100,00$$

$$\text{Natale} = 100 \times 14,68/32,00 = 45,88$$

Nella tabella che di seguito si riporta sono evidenziati gli ulteriori elementi di valutazione per il personale dirigente, tra cui anche il predetto valore.

COMPORAMENTI ATTESI	DESCRIZIONE	PESO	Ing. Biondi	Ing. Natale
1.Capacità manageriali	Capacità di assumersi le responsabilità assegnate, agendo con tempestività per la risoluzione di problemi complessi	20	15	10
2.Valorizzazione delle risorse umane	Capacità di valorizzare il contributo delle persone direttamente assegnate alla propria struttura e di favorirne lo sviluppo professionale	20	15	10
3.Grado di cooperazione e capacità di comunicazione interna ed esterna	Capacità di interagire e di cooperare con i propri colleghi. Capacità di comunicare verso gli stakeholders interni ed esterni, rappresentando l'amministrazione	15	10	10
4.Capacità di innovazione	Capacità di progettare e sperimentare soluzioni nuove, di praticare strumenti e modelli in grado di innovare il modus operandi dell'Amministrazione	25	15	15
5.Miglioramento della capacità di prevenzione della corruzione e trasparenza	Capacità di implementare le misure previste dal Piano anticorruzione nell'ambito della propria struttura e di favorire la trasparenza dell'azione amministrativa	10	5	5
6.Differenziazione dei risultati valutativi	Capacità di differenziare le valutazioni dei propri collaboratori e di motivarne la crescita	10	10	5
Totale		100	70	55

Di seguito la tabella riepilogativa della valutazione del personale dirigente:

FATTORE VALUTAZIONE	Valore %		Ing. BIONDI	Ing. NATALE
Performance Istituzionale	20%	55%	92,20% * 55% = 50,71%	85,90% * 55% = 47,25%
Performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità	35%			
Obiettivi individuali	20%	45%	70,00% * 45% = 31,50%	55,00 * 45% = 24,75%
Competenze e comportamenti organizzativi	25%			
Totale	100%	100%	82,21%	72,00%

La valutazione del Segretario Generale, dott. Salvatore Massi, è stata effettuata dal Sindaco, giusta Decreto Sindacale n. 63 del 19/07/2021.

Dalla lettura dell'atto si evidenzia l'ottimo giudizio formulato dal Sindaco sull'operato del Segretario Generale, con particolare riferimento ai seguenti fattori:

- a) preparazione complessiva ed aggiornamento;
- b) capacità di collocarsi nel contesto d'intervento e validità delle soluzioni amministrative proposte e dell'attività consulenziale fornita;
- c) tempestività nell'assicurare i propri interventi;
- d) espletamento delle funzioni di garanzia e controllo;
- e) chiarezza nella formulazione dei pareri;
- f) completezza dell'attività di rogito.

Tale giudizio, di grado ottimo, riguarda sia i numerosi e gravosi compiti che fanno capo alla figura del Segretario Generale che l'incarico dirigenziale ad interim svolto per tutto l'anno 2020 per la direzione dei vari servizi del Settore S1*, attribuito dal Sindaco in conseguenza della forte carenza di figure dirigenziali presso l'Ente (* compreso Gabinetto Sindaco, Staff Segreteria Generale e Avvocatura).

Pieno il raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati relativamente al Settore S1.

Riguardo alla valutazione del personale titolare di incarichi di P.O. si ritiene opportuno, *in primis*, evidenziare quanto segue.

La deliberazione di G.C. n. 21 del 18/02/2020, con la quale è stato approvato il nuovo organigramma e funzionigramma dell'Ente, ha istituito anche la nuova Area delle Posizioni Organizzative.

La procedura di conferimento degli incarichi di P.O., espletata attraverso un avviso rivolto al personale interno per la raccolta di manifestazioni di interesse, non è allo stato ancora completata.

Tuttavia, delle 16 Posizioni Organizzative istituite con la suddetta deliberazione 21/2020, sono state già attribuite, dal 01/08/2020, le 3 Posizioni Organizzative per le quali, il relativo regolamento, prevede la possibilità del conferimento diretto in considerazione della loro natura fiduciaria, ovvero:

- P.O. 1. "Comando Polizia Municipale - Mobilità e Traffico – Depenalizzazioni - Parcheggi Pubblici- Protezione Civile"
- P.O. 2. "Gabinetto del Sindaco"
- P.O. 3. "Segreteria Generale"

In verità, dal punto di vista sostanziale, la P.O. relativa alla gestione del comando di P.M. era già in carico al medesimo dipendente, il dott. Luigi De Simone, senza soluzione di continuità, dalla fine dell'anno 2015.

Infatti, prima dell'istituzione della nuova Area delle Posizioni Organizzative, avvenuta con la citata deliberazione 21/2020, e l'attribuzione dei suddetti incarichi fiduciari dal 01/08/2020, l'organigramma dell'Ente prevedeva due Posizioni Organizzative di Alta Professionalità, come definite all'art. 10 del CCNL del 22/01/2004 del comparto Regioni – Autonomie Locali, una per la "Gestione del Servizio

Economico/Finanziario e del Servizio Entrate” dell’Ente e l’altra per il “Comando del Corpo di Polizia Municipale e della Protezione Civile”.

Tali P.O., istituite con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 6 del 30/06/2015, erano in carico la prima al dipendente dott. Girolamo Santonastaso, la seconda al dipendente Comandante della P.M., dott. Luigi De Simone, che le hanno gestite, senza soluzione di continuità, dal mese di ottobre dell’anno 2015.

Dal punto di vista della continuità nella gestione dei suddetti due incarichi di Alta Professionalità rispetto ai corrispondenti incarichi di P.O. delineati nella delibera di istituzione della nuova Area delle P.O. (n. 1 e n. 6 dell’allegato), la medesima delibera disponeva che l’efficacia degli incarichi di Alta Professionalità già conferiti perdurasse fino al conferimento dei corrispondenti incarichi di P.O. inseriti nella nuova organizzazione.

Pertanto, l’incarico di A.P. attribuito al Comandante della P.M. è scaduto in data 31/07/2020, all’atto del conferimento al medesimo dipendente dalla P.O. n. 1 “Comando Polizia Municipale - Mobilità e Traffico – Depenalizzazioni - Parcheggi Pubblici- Protezione Civile” mentre l’incarico di A.P. di cui alla precedente Area delle P.O., conferito al dipendente dott. Girolamo Santonastaso, risulta ancora in corso non essendo stato ancora attribuito il corrispondente incarico di P.O. inserito nella nuova struttura organizzativa dell’Ente.

Tanto premesso, le risultanze della valutazione delle quattro posizioni organizzative vigenti presso l’Ente nel corso dell’anno 2020 sono di seguito sintetizzate, con le rispettive decorrenze:

	Dirigente di riferimento		Dirigente Ing. Biondi		Dirigente Ing. Biondi		Segretario Generale		Segretario Generale	
Incarico – decorrenza	Dal 01/01/2020 al 31/07/2020		Alta Professionalità “Gestione del Servizio Econ./Finanziario e del Servizio Entrate”		Alta Professionalità “Comando del Corpo di Polizia Municipale e della Protezione Civile”		-----		-----	
	Dal 01/08/2020 al 31/12/2020		Alta Professionalità “Gestione del Servizio Econ./Finanziario e del Servizio Entrate”		Pos.Organizzativa n.1 “Comando Polizia Municipale - Mobilità e Traffico – Depenalizzazioni - Parcheggi Pubblici- Protezione Civile”		Pos.Organizzativa n.2 “Gabinetto Sindaco”		Pos.Organizzativa n.3 “Segreteria Generale	
FATTORE VALUTAZIONE	Peso %		Dott. Santonastaso Girolamo		Dott. Luigi De Simone		Dott. Gianfranco Natale		Dott. Francesco Spacciante	
			Risultato	Risultato pesato	Risultato	Risultato pesato	Risultato	Risultato pesato	Risultato	Risultato pesato
Perfomance Istituzionale*	5%	35%								
Perfomance organizzativa della struttura di diretta responsabilità*	30%		92,20	92,20*35% = 32,27	92,20	92,20*35% = 32,27	100	100*35% = 35	100	100*35% = 35
Obiettivi individuali	35%	35%	100	35	100	35	100	35	100	35

Competenze e comportamenti organizzativi	30%	30%	100	30	100	30	100	30	100	30
Totale	100%	100%	97,27		97,27		100		100	

*come nella procedura di valutazione del personale dirigenziale, le performance istituzionali e le performance organizzative sono state raggruppate attribuendo un valore percentuale dato dalla somma dei due valori stabiliti dallo SMIVAP. Il valore riportato in tabella relativamente ai fattori di valutazione Performance Istituzionale e Organizzativa è quello attribuito dal NdV alla struttura dirigenziale di appartenenza.

La valutazione della performance del personale di ctg A-D privo di posizione organizzativa è riepilogata nella tabella seguente.

Per tali dipendenti è stato calcolato il valore medio delle valutazioni attribuite, distinto per categorie di appartenenza e settore di assegnazione

Categorie di appartenenza	Settore 1*		Settore 2		Settore 3		Settore 4		Polizia Municipale	
	Dirigente Dott. Salvatore Massi		Dirigente Ing. Francesco Biondi		Dirigente Ing. Giovanni Natale		Dirigente Ing. Francesco Biondi		Dirigente Ing. Francesco Biondi	
	Dipendenti	Valutazioni medie	Dipendenti	Valutazioni medie	Dipendenti	Valutazioni medie	Dipendenti	Valutazioni medie	Dipendenti	Valutazioni medie
D	24	87,16%	39	87,69%	27	89,81%	15	86,66%	28	86,03%
C	24	75,45%	28	82,35%	3	92,70%	11	89,11%	44	85,22%
B	23	73,58%	20	76,70%	11	86,60%	17	70,11%	17	86,73%
A	4	74,36%	6	73,70%	0	-----	5	73,24%	0	-----
	75	77,64%	93	80,11%	41	89,70%	48	79,78%	89	85,99%

*compresi Gabinetto Sindaco, Staff Segretario Generale e Avvocatura

La successiva tabella, invece, rappresenta la distribuzione del personale in parola all'interno delle quattro fasce di premialità individuate dallo SMIVAP, ovvero:

FASCIA 1 = punteggi da 91% al 100% = quota intera del compenso previsto

FASCIA 2 = punteggi da 71% a 90% = 80% del compenso previsto

FASCIA 3 = punteggi da 50% a 70% = 60% del compenso previsto

FASCIA 4 = punteggi < 50% = nessun compenso

CTG	Fasce di premialità	Settore 1*		Settore 2		Settore 3		Settore 4		Polizia Municipale	
		Dirigente Dott. Salvatore Massi		Dirigente Ing. Francesco Biondi		Dirigente Ing. Giovanni Natale		Dirigente Ing. Francesco Biondi		Dirigente Ing. Francesco Biondi	
		Dipendenti	Dipendenti	Dipendenti	Dipendenti	Dipendenti	Dipendenti	Dipendenti	Dipendenti		
D	1	15	24	23	39	21	27	7	15	14	28
	2	3		13		6		6		8	
	3	4		3		0		2		6	
	4	2		0		0		0		0	
C	1	4	24	11	28	3	3	6	11	18	44
	2	12		9		0		5		16	
	3	8		8		0		0		9	
	4	0		0		0		0		1	
B	1	6	23	1	20	6	11	4	17	9	17
	2	11		13		4		3		4	
	3	6		6		1		10		4	

	4	0		0		0		0		0
A	1	1	4	0	4	0	0	1	5	0
	2	1		2		0		2		0
	3	2		2		0		2		0
	4	0		0		0		0		0

Fasce di premialità	Settore 1*		Settore 2		Settore 3		Settore 4		Polizia Municipale	
	Dirigente Dott. Salvatore Massi		Dirigente Ing. Francesco Biondi		Dirigente Ing. Giovanni Natale		Dirigente Ing. Francesco Biondi		Dirigente Ing. Francesco Biondi	
	Dipendenti	Percentuali	Dipendenti	Percentuali	Dipendenti	Percentuali	Dipendenti	Percentuali	Dipendenti	Percentuali
1	26	34,66%	35	38,46%	30	73,17%	18	37,5%	41	46,06%
2	27	36,00%	37	40,66%	10	24,39%	16	33,33%	28	31,46%
3	20	26,66%	19	20,87%	1	2,43%	14	29,16%	19	21,34%
4	2	2,6%	0	-----	0	-----	0	-----	1	1,12%
	75		91		41		48		89	

37 il numero dei dipendenti che hanno percepito la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018, come distinti per settore:

Settore 1*	Settore 2	Settore 3	Settore 4	Polizia Municipale	Totale
Dirigente Dott. Salvatore Massi	Dirigente Ing. Francesco Biondi	Dirigente Ing. Giovanni Natale	Dirigente Ing. Francesco Biondi	Dirigente Ing. Francesco Biondi	
75	91	41	48	89	344
9	12	2	6	8	37
12%	13,18%	4,87%	12,5%	8,98%	10,75%

25 i dipendenti che hanno attivato la procedura di conciliazione.

Il Segretario Generale
F.to Dott. Salvatore Massi

Oggetto: Relazione sulla Performance anno 2020 – Approvazione

LA GIUNTA

Letta la proposta di deliberazione presentata dal Responsabile della struttura, allegata alla presente;

Ritenuto dover provvedere in merito

Visti i pareri favorevoli, resi ai sensi dell'art. 49 del T.U. del 18/8/2000 n. 267, di regolarità tecnica e di regolarità contabile

DELIBERA

1. **APPROVARE** la Relazione sulla Performance 2020 (Allegato A) alla presente deliberazione, che della stessa forma parte integrante e sostanziale;
2. **DARE MANDATO** al Dirigente alle RR.UU. di trasmettere la predetta Relazione sulla Performance 2020, che si approva con il presente provvedimento, al Nucleo di Valutazione ai fini della validazione;
3. **PUBBLICARE** la Relazione sulla Performance anno 2020 sul sito del Comune di Caserta, nella sezione "Amministrazione Trasparente", dopo la validazione della stessa da parte del Nucleo di Valutazione;
4. **DICHIARARE**, con separata votazione, la presente delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c.4, del D.Lgs. 267/2000.

Pareri su proposta di deliberazione ex art. 49 D.lgs 267/2000

Oggetto: Relazione sulla Performance anno 2020 – Approvazione

Il responsabile del servizio, esaminati gli atti inerenti il presente provvedimento, esprime il seguente parere in ordine alla regolarità tecnica: **FAVOREVOLE**

Caserta, 13.10.2021

**IL DIRIGENTE RESPONSABILE
F.to Ing. Francesco Biondi**

Il responsabile dei servizi finanziari, esaminati gli atti inerenti il presente il presente provvedimento, esprime, in ordine alla regolarità contabile il seguente parere: **FAVOREVOLE**

Caserta, 13.10.2021

**IL DIRIGENTE SERVIZI FINANZIARI
F.to Ing. Francesco Biondi**

IL SINDACO
F.to Avv. Carlo Marino

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Salvatore Massi

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione, è stata affissa all'ALBO PRETORIO ON LINE, ai sensi della legge n° 69/2009 art. 32 in data odierna per la prescritta pubblicazione per 15 gg. naturali e consecutivi.

Caserta li 26.10.2021

RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE
F.to Flora Lionetti