



*Città di Giugliano in Campania*  
Provincia di Napoli

---

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
ANNO 2015**



## Presentazione

### Il ciclo generale di gestione della performance

Il Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009, prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi (articoli 4-10).

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output ed outcome), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (*customer satisfaction*) e della rendicontazione (trasparenza), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premieria selettiva).

A livello amministrativo, perché ciò avvenga, occorrono principalmente sforzi tesi a:

- pianificare meglio;
- controllare e misurare meglio;
- rendicontare meglio.

Per pianificare meglio, occorre definire gli obiettivi con criteri che ne assicurino la validità, la pertinenza e la misurabilità;

Per controllare e misurare meglio, occorre ripensare le strutture ed i sistemi esistenti in un nuovo sistema di monitoraggio, misurazione e valutazione della performance.

Per rendicontare meglio, occorre assicurare un elevato livello di trasparenza e di fluidità delle informazioni ed individuare in modo chiaro i destinatari dei referti periodici, elaborando e rappresentando dati e informazioni in funzione della loro fruibilità.

In materia di dirigenza, le finalità perseguite sono individuabili nella migliore organizzazione del lavoro, nel progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico e nella realizzazione di adeguati livelli di produttività del lavoro, favorendo il riconoscimento di meriti e demeriti.

In generale, si può affermare che l'intento è quello di applicare criteri più efficaci di organizzazione, gestione e valutazione, anche al fine di meglio individuare ed eliminare inefficienze e improduttività.

A tal fine, le principali linee di intervento sono le seguenti:

- 1) conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali, regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico degli organi di governo in ambito amministrativo e gestionale, in funzione delle specificità da affrontare ed in ordine alla complessità dei bisogni dei cittadini/utenti da soddisfare;
- 2) nuove forme di responsabilità dei dirigenti, legate sia al raggiungimento degli obiettivi assegnati sia al controllo sulla performance della struttura organizzativa loro assegnata;
- 3) ampliamento delle competenze e delle responsabilità dei dirigenti nei processi di organizzazione, gestione e valutazione del personale, ai fini della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

In quest'ottica, il Comune di Giugliano in Campania si è adeguato alla via indicata dai principi della riforma, attraverso la definizione di un *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, e l'adozione del *Piano della Performance*.

Il *Piano della Performance* è un documento programmatico, a valenza triennale, con cui vengono definiti gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori, risultati attesi) su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance

## **Il sistema di misurazione e valutazione della performance**

Con delibera di G.C. n 92 del 24.04.2012 è stato definito il sistema di misurazione e valutazione della performance al fine di consentire di:

- comunicare con chiarezza alle persone al lavoro quali sono le attese delle prestazioni richieste (risultati attesi e standard di comportamento), fornendo punti di riferimento per la prestazione lavorativa;
- sollecitare l'apprendimento organizzativo e favorire un atteggiamento di continua autovalutazione;
- spingere verso traguardi di miglioramento e di crescita professionale;
- responsabilizzare su obiettivi sia individuali che collettivi;
- evidenziare i gap di competenza professionale;
- valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale dei dipendenti.

### **Chi valutare**

Il sistema si propone di valutare tutto il personale, con modalità diversificate a seconda che si tratti di personale che presidia posizioni di responsabilità o che ha la responsabilità di progetti (in seguito funzionari con incarichi di responsabilità o capi gruppo) rispetto a coloro che di tali gruppi/unità fanno parte.

### **Cosa valutare**

#### La performance organizzativa (competenze/comportamenti organizzativi)

La valutazione dei comportamenti organizzativi è orientata al risultato che consegue l'intera organizzazione, con le sue singole articolazioni: dirigenti, responsabili dei servizi e delle unità organizzative semplici, personale assegnato.

Per gli uni e per gli altri, vanno preventivamente specificate le competenze attese con riferimento al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione.

Per il dirigente il riferimento è alle competenze relazionali, alle competenze organizzative e a quelle decisionali dimostrate nella realizzazione dei compiti affidati.

Allo scopo si rende essenziale verificare:

- la capacità di fare squadra;
- la capacità di individuare e risolvere i problemi;
- il grado di autonomia e la capacità di iniziativa;
- la capacità di gestire la comunicazione all'interno del gruppo.

Per i componenti del Settore, del Servizio e delle Unità Operative semplici vengono prese in esame le capacità dimostrate in termini di integrazione al lavoro di gruppo, di autonomia e risoluzione dei problemi, di accuratezza e affidabilità nell'esecuzione, di assiduità nel lavoro e, infine, di flessibilità e interesse al miglioramento.

#### La performance individuale (prestazioni di risultato)

La valutazione della performance individuale guarda alle prestazioni fornite dal singolo dipendente, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

La valutazione si basa su elementi oggettivi desunti da un puntuale riscontro dei processi attuati, degli atti adottati o dei servizi prodotti.

Gli obiettivi individuati, da assegnare al personale, consistono in attività:

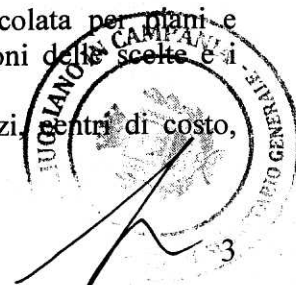
- rilevanti, nell'ambito di quelle svolte dal valutato;
- misurabili, secondo valori oggettivamente riscontrabili;
- controllabili, da parte dello stesso valutato;
- congruenti, rispetto all'arco temporale previsto per la realizzazione e con riferimento alle risorse disponibili.

### **Gli attori**

Il ciclo della Performance è governato da più "attori", che intervengono a diverso titolo e con distinte competenze, così come di seguito:

il Consiglio Comunale, che adotta la Relazione Previsionale e Programmatica, articolata per piani e programmi, che recano finalità da conseguire, risorse umane e strumentali, motivazioni delle scelte e i destinatari finali.

La Giunta Comunale, che adotta il Piano Esecutivo di gestione, articolato per Servizi, centri di costo, obiettivi di gestione, dotazioni finanziarie, umane e strumentali.



I Dirigenti, nell'ambito delle proprie competenze, curano l'attuazione degli obiettivi individuali e delle strutture assegnate, secondo le priorità di cui agli obiettivi strategici.

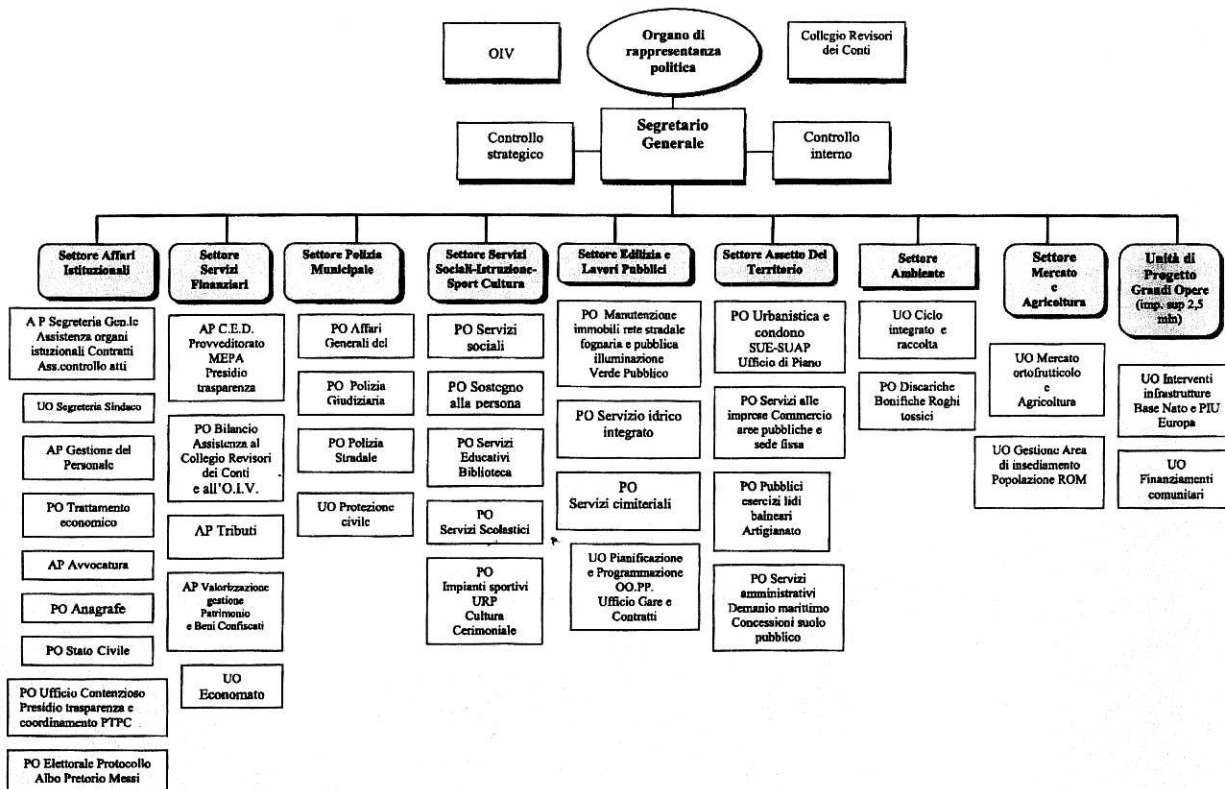
In sequenza, nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, intervengono a diverso titolo l'OIV (organismo indipendente di valutazione della performance), la Giunta comunale, ed i Dirigenti, fermo restando che il Regolamento comunale per la organizzazione degli uffici e dei servizi ne disciplina compiti e funzioni.

### *Analisi del contesto*

| <b>Dati Relazione Previsionale e Programmatica 2015 (dati aggiornati al 31.12.2014)</b> |         |
|---|---------|
| <b>POPOLAZIONE</b>  |         |
| 1.1.1 – Popolazione legale al censimento 2011   | 107.638 |
| 1.1.2 – Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente (31.12.2014)      | 121.201 |
| Di cui:   |         |
| Maschi  | 59.765  |
| Femmine   | 61.436  |
| Nuclei familiari  | 41.177  |
| Comunità / convivenze   | 35      |
| 1.1.3 – Popolazione all' 01.01.2014   | 120.087 |
| 1.1.4 – Nati nell'anno  | 1.374   |
| 1.1.5 – Deceduti nell'anno  | 674     |
| Saldo naturale  | 700     |
| 1.1.9 – In età prescolare (0 / 6 anni)  | 10.553  |
| 1.1.10 – In età scuola obbligo (7 / 14 anni)  | 13.047  |
| 1.1.11 – In forza lavoro 1. occupazione (15 / 29 anni)                                  | 24.825  |
| 1.1.12 – In età adulta (30 / 65 anni)   | 61.063  |
| 1.1.13 – In età senile (oltre 65 anni)  | 11.742  |

|   |             |       |
|---|-------------|-------|
| 1.1.14 – Tasso di natalità ultimo quinquennio:  | Anno        | Tasso |
|   | <b>2011</b> | 11,74 |
|   | <b>2012</b> | 12,78 |
|   | <b>2013</b> | 11,73 |
|   | <b>2014</b> | 11,03 |
|   | <b>2015</b> | 11,33 |
| 1.1.15 – Tasso di mortalità ultimo quinquennio: | Anno        | Tasso |
|   | <b>2011</b> | 6,75  |
|   | <b>2012</b> | 7,00  |
|   | <b>2013</b> | 5,94  |
|   | <b>2014</b> | 5,6   |
|   | <b>2015</b> | 5,56  |

MACROMODELLO ORGANIZZATIVO 2015



## L'identità del Comune di Giugliano in Campania

| Dipendenti al 31.12.2015 |            |
|--------------------------|------------|
| Categoria A              | 7          |
| Categoria B1             | 48         |
| Categoria B3             | 1          |
| Categoria C              | 138        |
| Categoria D1             | 25         |
| Categoria D3             | 13         |
| Dirigenti a t. ind.      | 2          |
| Dirigenti a t. det.      | 4          |
| <b>Totale</b>            | <b>239</b> |

Personale dipendente distinto per categorie e genere

| Categoria     | Uomini     | Donne     | Totale     |
|---------------|------------|-----------|------------|
| Dirigenti     | 4          | 2         | 6          |
| D             | 21         | 17        | 38         |
| C             | 88         | 50        | 138        |
| B             | 31         | 18        | 49         |
| A             | 6          | 1         | 7          |
| <b>Totale</b> | <b>150</b> | <b>88</b> | <b>238</b> |

Quadro di raffronto tra rappresentanza maschile e femminile all'interno dell'ente

| Categoria | Uomini | Donne  |
|-----------|--------|--------|
| Dirigenti | 66,67% | 33,33% |
| D         | 55,26% | 44,74% |
| C         | 63,77% | 36,23% |
| B         | 63,27% | 36,73% |
| A         | 85,71% | 14,29% |

### L'albero della performance

L'albero della performance è la mappa logica che definisce, anche graficamente, i rapporti tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche obiettivi strategici e piani di azione.



### **Obiettivi: Risultati raggiunti**

La verifica degli obiettivi viene effettuata attraverso il controllo di gestione.

Il controllo di gestione viene attuato dagli Enti Locali, secondo l'art. 196 del D.Lgs. n. 267/2000, "al fine di garantire la realizzazione degli obiettivi programmati, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento della pubblica amministrazione e la trasparenza dell'azione amministrativa". Si tratta di un controllo volto a fornire una conoscenza sistematica dell'andamento della gestione dei settori e dei servizi, al fine di verificare l'efficacia, l'efficienza e la economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, l'impiego ottimale delle risorse per il raggiungimento degli obiettivi programmatici ed il rapporto tra costi e risultati.

Il report finale del controllo di gestione risulta dalle schede allegate.

### **Performance individuale valutazione finale e attribuzione dei punteggi**

Il Regolamento comunale per la organizzazione degli uffici e dei servizi, in conformità all'Ordinamento degli Enti Locali e al D.lgs n.150/09, disciplina la competenza delle diverse fattispecie dei controlli interni.

La rilevazione della performance individuale nel sistema del nostro Comune prevede che la valutazione dei comportamenti sia effettuata sulla base delle schede di valutazione,

Le schede di valutazione sono state diversamente strutturate in funzione dei soggetti da valutare, e cioè:

- Dirigenti;
- Alte Professionalità (A.P.);
- Posizioni Organizzative (P.O.);
- Dipendenti non incaricati di Categoria D;
- Dipendenti non incaricati di Categoria C, B;
- Dipendenti non incaricati di Categoria A;

Ciascuna tipologia di scheda è composta da un certo numero di fattori di valutazione tipicamente definiti, che recano elementi descrittivi di aspetti delle competenze e dei comportamenti oggetto di valutazione.

A loro volta questi elementi sono articolati in sottofattori di dettaglio, in grado di descrivere con maggiore analiticità i comportamenti attesi.

Per ogni sottofattore è previsto un valore di punteggio atteso tale per cui, in funzione del grado di risposta del valutato al sottofattore preso in esame, il valutatore ha la possibilità di attribuire una percentuale del punteggio secondo una scala predefinita di graduazione.

In buona sostanza, la preventiva strutturazione delle schede di valutazione consente di fissare i risultati attesi relativamente a competenze e comportamenti e fornisce al valutato e al valutatore un quadro di riferimento completo, condiviso e certo

### **Metodo**

La determinazione della performance individuale dei Dirigenti è effettuata mediante un calcolo ponderato, che prende in considerazione:

- a) il risultato della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati (peso 50%);
- b) il risultato della misurazione dei comportamenti e delle competenze professionali (peso 30%);
- c) il valore della rilevanza delle competenze attribuite (peso 20%).

Il risultato della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, sui quali il Dirigente deve essere valutato, è rilevato dal sistema di monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi dell'Ente, fermo restando che gli obiettivi si distinguono in *obiettivi di routine* (con un peso complessivo pari al 40%) e *obiettivi strategici e di innovazione* (con un peso complessivo pari al 60%).

Il risultato della misurazione dei comportamenti e delle competenze professionali è determinato dall'OIV attraverso le schede di valutazione individuali, e corrisponde ad un valore percentuale del massimo punteggio ottenibile;

Il valore della rilevanza delle competenze attribuite, determinato dal Segretario Generale, si riferisce al grado di complessità delle competenze attribuite ai Settori e ai Servizi, all'importanza specifica e strategica delle responsabilità affidate ai Dirigenti, ed è misurato anch'esso con apposita scheda.



Le componenti incidono nel calcolo della performance per un valore predeterminato, denominato 'peso', pari al 50% per la componente 'Obiettivi', 30% per la componente 'Valutazione' e 20% per la componente 'Rilevanza dell'incarico'.

Il risultato finale tiene conto di tutte le componenti sopra descritte ed ha un valore percentuale su base 100, che rappresenta la performance individuale del dirigente.

La determinazione della performance individuale dei Responsabili di A.P.e PO avviene secondo gli stessi principi, cambia ovviamente il valutatore, che è il Dirigente dell'Area.

La determinazione della performance individuale del dipendente non incaricato avviene, secondo il sistema di misurazione e valutazione adottato, tramite la valutazione dei comportamenti e delle competenze.

Il valutatore competente, da individuarsi sempre nel Dirigente dell'area, procede pertanto alla compilazione delle schede, attribuendo il punteggio assegnato per ogni sottofattore.

#### **Risultato della percentuale di raggiungimento degli obiettivi (peso 50%)**

Schede allegate

|                                    |          |
|------------------------------------|----------|
| Settore Affari Istituzionali       | 100,00 % |
| Settore Risorse Finanziarie        | 96,30 %  |
| Settore Servizi Sociali            | 80,65 %  |
| Settore Polizia Municipale         | 100,00 % |
| Settore Edilizia e Lavori Pubblici | 97,78 %  |
| Settore Assetto del Territorio     | 93,35 %  |
| Unità di progetto Ambiente         | 100,00 % |
| Unità di progetto Grandi Opere     | 100,00 % |

#### **Risultato della misurazione dei comportamenti e delle competenze professionali (peso 30%)**

|                                |         |
|--------------------------------|---------|
| Settore Risorse Finanziarie    | 29,03 % |
| Settore Servizi Sociali        | 29,17 % |
| Settore Polizia Municipale     | 27,87 % |
| Settore Edilizia e LL.PP.      | 29,17 % |
| Settore Assetto del Territorio | 29,04 % |
| Settore Ambiente               | 29,25 % |
| Unità di progetto Grandi Opere | 29,25 % |

#### **Il valore della rilevanza delle competenze attribuite (peso 20%)**

|                                |         |
|--------------------------------|---------|
| Settore Risorse Finanziarie    | 15,00 % |
| Settore Servizi Sociali        | 1,00 %  |
| Settore Polizia Municipale     | 1,00 %  |
| Settore Edilizia e LL.PP.      | 3,00 %  |
| Settore Assetto del Territorio | 3,00 %  |
| Settore Ambiente               | 15,00 % |
| Unità di progetto Grandi Opere | 10,00 % |



### Sintesi valutazione dirigenti (%)

| Settore →  | Edilizia e Lavori Pubblici | Risorse Finanziarie | Polizia Municipale | Assetto del Territorio | Servizi Sociali Istruzione Sport Cultura | Unità di progetto Grandi Opere | Servizio Ambiente | Affari Istituzionali                        |
|--|----------------------------|---------------------|--------------------|------------------------|--|--------------------------------|-------------------|---|
| Raggiungimento degli obiettivi assegnati             | 48,89                      | 48,15               | 50,00              | 46,68                  | 40,33                                    | 50,00                          | 50,00             | 50,00                                       |
| Misurazione comportamenti e competenze professionali | 29,17                      | 29,03               | 27,87              | 29,04                  | 29,17                                    | 29,25                          | 29,25             | * Settore attribuito al Segretario Generale |
| Valore rilevanza competenze attribuite               | 3,00                       | 15,00               | 1,00               | 3,00                   | 1,00                                     | 10,00                          | 15,00             | * Settore attribuito al Segretario Generale |
| <b>TOTALE</b>  | <b>81,06</b>               | <b>92,18</b>        | <b>78,87</b>       | <b>78,72</b>           | <b>70,50</b>                             | <b>89,25</b>                   | <b>94,25</b>      | <b>N.V.</b>                                 |

### Sintesi valutazione A.P. e P.O.

| Settore ↓                           | Servizio            | Raggiungimento degli obiettivi assegnati<br>(50%) | Misurazione dei comportamenti e delle competenze professionali<br>(30%) | Valore della rilevanza delle competenze attribuite<br>(20%) | Totale |
|-------------------------------------|---------------------|---|---|---|--------|
| Ambiente                            | Discariche          | 50,00   | 30,00   | 15,00   | 95,00  |
| Affari Istituzionali                | Avvocatura          | 50,00   | 30,00   | 20,00   | 100,00 |
|                                     | Personale           | 50,00   | 30,00   | 20,00   | 100,00 |
|                                     | Anagrafe            | 50,00   | 30,00   | 10,00   | 90,00  |
|                                     | Elettorale          | 50,00   | 30,00   | 10,00   | 90,00  |
|                                     | Segr. Gen.le        | 50,00   | 30,00   | 20,00   | 100,00 |
|                                     | S. Civile           | 50,00   | 30,00   | 10,00   | 90,00  |
|                                     | Tratt. economico    | 50,00   | 30,00   | 10,00   | 90,00  |
|                                     | Segr. Sindaco       | 50,00   | 30,00   | 10,00   | 90,00  |
| Servizi Finanziari                  | Patrimonio          | 45,93   | 30,00   | 15,00   | 90,93  |
|                                     | Tributi             | 50,00   | 30,00   | 15,00   | 95,00  |
|                                     | CED                 | 46,67   | 30,00   | 15,00   | 91,67  |
|                                     | Bilancio            | 50,00   | 30,00   | 15,00   | 95,00  |
| Polizia Municipale                  | Giudiziaria         | 50,00   | 30,00   | 1,00  | 81,00  |
|                                     | Stradale            | 50,00   | 28,80   | 1,00  | 79,80  |
|                                     | Affari Generali     | 50,00   | 30,00   | 1,00  | 81,00  |
| Assetto del Territorio              | Serv. amm.vi        | 46,68   | 30,00   | 3,00  | 79,68  |
|                                     | Pubblici esercizi   | 46,68   | 30,00   | 3,00  | 79,68  |
|                                     | Urban.-Condomo      | 46,68   | 30,00   | 3,00  | 79,68  |
|                                     | Serv. alle imprese  | 46,68   | 30,00   | 3,00  | 79,68  |
| Servizi Sociali Istr. Sport Cultura | Serv educativi      | 40,33   | 30,00   | 1,00  | 71,33  |
|                                     | Sostegno persona    | 40,33   | 30,00   | 1,00  | 71,33  |
|                                     | Serv. sociali       | 40,33   | 30,00   | 1,00  | 71,33  |
|                                     | Serv. scolastici    | 40,33   | 30,00   | 1,00  | 71,33  |
| Edilizia e LL.PP.                   | Cimitero            | 48,89   | 30,00   | 3,00  | 81,89  |
|                                     | S. idrico integrato | 48,89   | 30,00   | 3,00  | 81,89  |

Si da atto della costituzione del CUG (Comitato Unico di Garanzia) e dell'adozione del Piano delle azioni positive fatta con D.G.C n. 69 del 01/06/2016.

Giugliano, 27.03.2017



SCHEDE REPORT CONTROLLO DI GESTIONE



**Comune di Giugliano in Campania**

**Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni**

AI 31/12/2015

| <b>OB15-B-01 - Obiettivi dell'UNITA DI PROGETTO GRANDI OPERE</b>     |                 |                 |                        |
|--|-----------------|-----------------|------------------------|
| <i>Obiettivi</i>   | <i>Peso Vr.</i> | <i>% Ragg.</i>  | <i>Stato Obiettivo</i> |
| ob15-B1-01 - Obiettivi 2015 Unità di Progetto Grandi Opere           | 100,00          | 100,00 %        |                        |
| ob15-B1-01.01 - Realizzazione opere pubbliche mediante fondi europei | 100,00          | 100,00 %        |                        |
| <b>Raggiungimento Totale</b>   |                 | <b>100,00 %</b> |                        |



## Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2015

| <b>OB15-3-01 - Obiettivi 2015 del Settore SERVIZI SOCIALI ISTRUZIONE SPORT CULTURA</b>  |                 |                |                        |
|---|-----------------|----------------|------------------------|
| <i>Obiettivi</i>  | <i>Peso Vr.</i> | <i>% Ragg.</i> | <i>Stato Obiettivo</i> |
| ob15-3.0-01 - Obiettivi 2015 Servizio Sociale Istruzione Sport Cultura  | 100,00          | 80,65 %        |                        |
| ob15-3.0-01.01 - Progettazione e gestione delle politiche sociali e socio-sanitarie - 1   | 5,00            | 67,00 %        |                        |
| ob15-3.0-01.02 - Progettazione e gestione delle politiche sociali e socio-sanitarie - 2   | 20,00           | 58,00 %        |                        |
| ob15-3.0-01.03 - Avvio procedura affidamento Farmacie Comunali  | 5,00            | 100,00 %       |                        |
| ob15-3.0-01.04 - Contrasto alle nuove e vecchie povertà. Promozione delle politiche di inclusione sociale e socio-sanitarie   | 5,00            | 67,00 %        |                        |
| ob15-3.0-01.05 - Regolarizzazione delle liquidazioni dei Centri riabilitativi, Cooperative sociali, Centri di riabilitazione, R.S.A. (Residenze Sanitarie Assistite) e aggiornamento per la compartecipazione alla spesa dei servizi tesi ad una riduzione della spesa pubblica 2015-2016 | 20,00           | 100,00 %       |                        |
| ob15-3.0-01.06 - MONITORAGGIO E VERIFICA CONTRASSEGNI INVALIDI DALL'ANNO 2008 AD OGGI   | 20,00           | 100,00 %       |                        |
| ob15-3.0-01.07 - SERVIZI SOCIALI COMUNALI - funzionamento   | 5,00            | 80,00 %        |                        |
| ob15-3.0-01.08 - Gestione scuole di Primo e Secondo Grado, Scuole Superiori - Benefici cedole librerie, borse di studio. Contributo Associazioni Culturali  | 5,00            | 67,00 %        |                        |
| ob15-3.0-01.09 - Gestione scuole di Primo e Secondo Grado, Scuole Superiori - Piano di dimensionamento, autorizzazione scuole paritarie e sezioni primavera   | 5,00            | 0,00 %         |                        |
| ob15-3.0-01.10 - Gestione ottimizzata della Biblioteca comunale   | 5,00            | 100,00 %       |                        |
| ob15-3.0-01.11 - Gestione degli Impianti sportivi e delle Palestre scolastiche  | 5,00            | 100,00 %       |                        |
| <b>Raggiungimento Totale</b>  |                 | <b>80,65 %</b> |                        |





## Comune di Giugliano in Campania

## Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2015

| OB15-2-01 - Obiettivi 2015 del Settore RISORSE FINANZIARIE E TRIBUTI  |          |          |                 |
|---|----------|----------|-----------------|
| Obiettivi   | Peso Vr. | % Ragg.  | Stato Obiettivo |
| ob15-2.0-01 - Obiettivi 2015 del Servizio BILANCIO  | 25,00    | 100,00 % |                 |
| ob15-2.0-01.01 - Redazione e trasmissione attestazione Patto di Stabilità   | 5,72     | 100,00 % |                 |
| ob15-2.0-01.02 - Approvazione del conto del Bilancio 2014 comprensivo di tutti gli allegati   | 5,72     | 100,00 % |                 |
| ob15-2.0-01.03 - Approvazione del Bilancio di previsione annuale 2015, triennale 2015-2017, relazione previsionale e programmatica unitamente a tutti gli allegati.   | 5,72     | 100,00 % |                 |
| ob15-2.0-01.04 - Monitoraggio semestrale del rispetto dei limiti della normativa sul Patto di Stabilità   | 5,71     | 100,00 % |                 |
| ob15-2.0-01.05 - Elaborazione del Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2015  | 5,71     | 100,00 % |                 |
| ob15-2.0-01.06 - Patto di Stabilità interno 2015-2017. Determinazione dell'obiettivo  | 5,71     | 100,00 % |                 |
| ob15-2.0-01.07 - Certificazione attestante Patto di Stabilità   | 5,71     | 100,00 % |                 |
| ob15-2.0-01.08 - Riaccertamento straordinario dei residui   | 30,00    | 100,00 % |                 |
| ob15-2.0-01.09 - Redazione Bilancio di Previsione 2015-2017 ai sensi del D.Lgs. n. 118/2011   | 30,00    | 100,00 % |                 |
| ob15-2.0-02 - Obiettivi 2015 del Servizio CED E PROVEDITORATO   | 25,00    | 93,33 %  |                 |
| ob15-2.0-02.01 - Ammodernamento del Servizio Informativo comunale mediante completamento dell'iter relativo alla realizzazione del progetto SlaG, ammesso a cofinanziamento Regione Campania a valere sui fondi POR FESR 2007-2013 Asse V - Obiettivo Operativo 5.1 Settore Sistemi Informativi | 30,00    | 100,00 % |                 |
| ob15-2.0-02.02 - Gestione randagismo: affidamento del servizio a decorrere dall'1.08.2015   | 30,00    | 100,00 % |                 |
| ob15-2.0-02.03 - Piano annuale e triennale per la razionalizzazione della spesa e relativa rendicontazione  | 13,34    | 50,00 %  |                 |
| ob15-2.0-02.04 - Regolamento per la gestione in e - procurement delle Gare Telematiche per l'approvvigionamento di lavori, forniture e servizi e degli Albi Fornitori - Lavori - Professionisti   | 13,33    | 100,00 % |                 |
| ob15-2.0-02.05 - gestione Albo Fornitori - Albo Lavori - Albo Professionisti  | 13,33    | 100,00 % |                 |
| ob15-2.0-03 - Obiettivi 2015 del Servizio TRIBUTI   | 25,00    | 100,00 % |                 |
| ob15-2.0-03.01 - Determinazione tariffe ed aliquote di tutti i tributi comunali per l'anno 2015   | 20,00    | 100,00 % |                 |
| ob15-2.0-03.02 - Accertamenti tributi ICI-TOSAP-ICP   | 20,00    | 100,00 % |                 |
| ob15-2.0-03.03 - Bollettazione TARI 2015  | 30,00    | 100,00 % |                 |

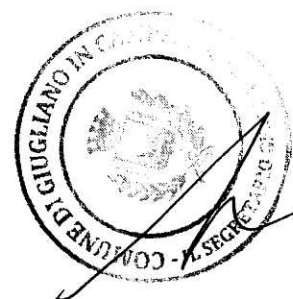


Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2015

|  |       |                |  |
|--|-------|----------------|--|
| ob15-2.0-03.04 - TARES 2013 - Notifica avvisi di pagamento   | 30,00 | 100,00 %       |  |
| ob15-2.0-04 - Obiettivi 2015 del Servizio GESTIONE PATRIMONIO E BENI CONFISCATI  | 25,00 | 91,87 %        |  |
| ob15-2.0-04.01 - Patrimonio e Beni Confiscati  | 6,66  | 50,00 %        |  |
| ob15-2.0-04.02 - Gestione cassa economale  | 6,66  | 100,00 %       |  |
| ob15-2.0-04.03 - ENEI – immobili Comunali  | 6,67  | 100,00 %       |  |
| ob15-2.0-04.04 - Gestione amministrativa e contabile dei fitti attivi  | 6,67  | 100,00 %       |  |
| ob15-2.0-04.05 - Avvio procedure di acquisto di materiale di cancelleria e consumabili attraverso convenzione Consip o MEPA  | 6,67  | 100,00 %       |  |
| ob15-2.0-04.06 - Gestione utenze telefoniche   | 6,67  | 100,00 %       |  |
| ob15-2.0-04.07 - Alienazione del Patrimonio Comunale   | 30,00 | 100,00 %       |  |
| ob15-2.0-04.08 - Procedura per l'assegnazione in concessione del bene confiscato sito in Via San Rocco il esperimento di gara .<br>Procedura per l'assegnazione in concessione del bene confiscato denominato palazzina F il piano sito in Via San Fisco a Patria n. 32<br>Acquisizione al Patrimonio Comunale di un terreno confiscato alla criminalità organizzata.<br>Aggiornamento e pubblicazione elenco beni confiscati. | 30,00 | 84,00 %        |  |
| <b>Raggiungimento Totale</b>   |       | <b>96,36 %</b> |  |





## Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2015

| <b>OB15-4-01 - Obiettivi 2015 del Settore POLIZIA MUNICIPALE</b>                          |                 |                 |                        |
|---|-----------------|-----------------|------------------------|
| <i>Obiettivi</i>  | <i>Peso Vr.</i> | <i>% Ragg.</i>  | <i>Stato Obiettivo</i> |
| ob15-4.0-01 - Obiettivi 2015 Servizio Polizia Municipale                                  | 100,00          | 100,00 %        |                        |
| ob15-4.0-01.01 - DISTACCAMENTO POLIZIA LOCALE IN ZONA FASCIA COSTIERA                     | 7,50            | 100,00 %        |                        |
| ob15-4.0-01.02 - ESTERNALIZZAZIONE GESTIONE CODICE DELLA STRADA E SANZIONI AMMINISTRATIVE | 7,50            | 100,00 %        |                        |
| ob15-4.0-01.03 - SPENDING REVIEW  | 7,50            | 100,00 %        |                        |
| ob15-4.0-01.04 - FORMAZIONE DEL PERSONALE   | 7,50            | 100,00 %        |                        |
| ob15-4.0-01.05 - REALIZZAZIONE CENTRALE OPERATIVA   | 7,50            | 100,00 %        |                        |
| ob15-4.0-01.06 - UFFICIO PASS AL COMUNE   | 7,50            | 100,00 %        |                        |
| ob15-4.0-01.07 - ATTIVAZIONE GRUPPO ISPETTORI AMBIENTALI                                  | 7,50            | 100,00 %        |                        |
| ob15-4.0-01.08 - PIANO VIABILITA' LAVORI PIU' EUROPA                                      | 7,50            | 100,00 %        |                        |
| ob15-4.0-01.09 - PROTEZIONE CIVILE  | 20,00           | 100,00 %        |                        |
| ob15-4.0-01.10 - RIFACIMENTO SEGNALETICA STRADALE   | 20,00           | 100,00 %        |                        |
| <b>Raggiungimento Totale</b>  |                 | <b>100,00 %</b> |                        |



Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2015

| OB15-5-01 - Obiettivi 2015 del Settore EDILIZIA E LAVORI PUBBLICI  |          |                |                 |
|--|----------|----------------|-----------------|
| Obiettivi  | Peso Vr. | % Ragg.        | Stato Obiettivo |
| ob15-5.0-01 - Obiettivi 2015 Servizio Edilizia e Lavori Pubblici   | 100,00   | 97,78 %        |                 |
| ob15-5.0-01.01 - Energy Manager - Esperto in Gestione dell'Energia   | 4,45     | 100,00 %       |                 |
| ob15-5.0-01.02 - Approvazione Carta dei Servizi Idrici   | 30,00    | 100,00 %       |                 |
| ob15-5.0-01.03 - Predisposizione e attivazione dello sportello al pubblico (front office) per la gestione delle utenze del servizio idrico nelle more dell'aggiudicazione definitiva e dell'insediamento della nuova ditta   | 4,45     | 100,00 %       |                 |
| ob15-5.0-01.04 - Predisposizione di tutta la modulistica relativa al servizio idrico ai fini della gestione delle utenze   | 4,45     | 100,00 %       |                 |
| ob15-5.0-01.05 - Predisposizione di un Data Base di interfaccia tra la banca dati contrattuale e la popolazione residente  | 4,45     | 100,00 %       |                 |
| ob15-5.0-01.06 - Progettazione dei loculi cimitero comunale  | 4,44     | 50,00 %        |                 |
| ob15-5.0-01.07 - Ampliamento del Cimitero esistente  | 4,44     | 100,00 %       |                 |
| ob15-5.0-01.08 - Amministrazione trasparente   | 4,44     | 100,00 %       |                 |
| ob15-5.0-01.09 - Nuovi sistemi informatici Civilla - Folium - Fatturazione elettronica   | 4,44     | 100,00 %       |                 |
| ob15-5.0-01.10 - Creazione di due postazioni dedicate e di hardware in rete condiviso per la dematerializzazione della posta intersettoriale attraverso Folium. Tale obiettivo consentirà lo "smistamento certo" della posta e la contemporanea archiviazione dell'intera documentazione acquisita o inviata | 30,00    | 100,00 %       |                 |
| ob15-5.0-01.11 - Pubblicazione di un report delle analisi di qualità delle acque realizzate nell'ambito del servizio connesso al controllo interno della qualità dell'acqua distribuita a mezzo della rete idrica comunale (D.Lgs.31/01)   | 4,44     | 100,00 %       |                 |
| <b>Raggiungimento Totale</b>   |          | <b>97,78 %</b> |                 |





## Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2015

| OB15-7-01 - Obiettivi 2015 del Settore ASSETTO DEL TERRITORIO  |          |                |                 |
|--|----------|----------------|-----------------|
| Obiettivi  | Peso Vr. | % Ragg.        | Stato Obiettivo |
| ob15-7.0-01 - Obiettivi 2015 del Servizio ASSETTO DEL TERRITORIO   | 100,00   | 93,35 %        |                 |
| ob15-7.0-01.01 - PIANO URBANISTICO COMUNALE  | 10,00    | 100,00 %       |                 |
| ob15-7.0-01.02 - PROGETTO VARIANTE ISOLA ECOLOGICA VIA DOMITIANA   | 10,00    | 100,00 %       |                 |
| ob15-7.0-01.03 - PROGETTO VARIANTE CIMITERIALE   | 10,00    | 100,00 %       |                 |
| ob15-7.0-01.04 - DEMOLIZIONI IMMOBILI ABUSIVI 1 - PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO  | 10,00    | 100,00 %       |                 |
| ob15-7.0-01.05 - DEMOLIZIONI IMMOBILI ABUSIVI 2 - PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO  | 10,00    | 100,00 %       |                 |
| ob15-7.0-01.06 - ATTUAZIONE PIANO TRASPARENZA - ANTICORRUZIONE   | 10,00    | 100,00 %       |                 |
| ob15-7.0-01.07 - MIGLIORAMENTO SERVIZIO AL CITTADINO - PORTALE SERVIZI ON LINE   | 5,00     | 100,00 %       |                 |
| ob15-7.0-01.08 - DEMATERIALIZZAZIONE POSTA INTERSETTORIALE ED IN USCITA  | 5,00     | 100,00 %       |                 |
| ob15-7.0-01.09 - CONCESSIONI DEMANIO MARITTIMO   | 5,00     | 100,00 %       |                 |
| ob15-7.0-01.10 - GESTIONE MERCATO ORTOFRUTTICOLO   | 5,00     | 67,00 %        |                 |
| ob15-7.0-01.11 - Processi relativi alle attività di cui al Servizio Pubblici Esercizi - Lidi Balneari - Artigianato - Agricoltura    | 5,00     | 100,00 %       |                 |
| ob15-7.0-01.12 - istruttoria pratiche ed attività connesse SERVIZI ALLE IMPRESE - MERCATO - COMMERCIO SU AREE PUBBLICHE E SEDE FISSA | 5,00     | 0,00 %         |                 |
| ob15-7.0-01.13 - Concessioni di suolo pubblico   | 5,00     | 100,00 %       |                 |
| ob15-7.0-01.14 - Ordinanze di messa in sicurezza edifici privati   | 5,00     | 100,00 %       |                 |
| <b>Raggiungimento Totale</b>   |          | <b>93,35 %</b> |                 |





Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2015

| OB15-1-01 - Obiettivi 2015 del Settore AFFARI ISTITUZIONALI  |          |                 |                 |
|--|----------|-----------------|-----------------|
| Obiettivi  | Peso Vr. | % Ragg.         | Stato Obiettivo |
| ob15-1.0-01 - Obiettivi 2015 del Servizio SEGRETERIA GENERALE  | 12,50    | 100,00 %        |                 |
| ob15-1.0-01.01 - Dematerializzazione dei flussi documentali - Completa dematerializzazione della corrispondenza e dei flussi documentali attraverso l'applicativo folium | 100,00   | 100,00 %        |                 |
| ob15-1.0-02 - Obiettivi 2015 del Servizio PERSONALE  | 12,50    | 100,00 %        |                 |
| ob15-1.0-02.01 - Dematerializzazione dei flussi documentali - Completa dematerializzazione della corrispondenza e dei flussi documentali attraverso l'applicativo folium | 100,00   | 100,00 %        |                 |
| ob15-1.0-03 - Obiettivi 2015 del Servizio STIPENDI   | 12,50    | 100,00 %        |                 |
| ob15-1.0-03.01 - Dematerializzazione dei flussi documentali - Completa dematerializzazione della corrispondenza e dei flussi documentali attraverso l'applicativo folium | 100,00   | 100,00 %        |                 |
| ob15-1.0-04 - Obiettivi 2015 del Servizio AVVOCATURA   | 12,50    | 100,00 %        |                 |
| ob15-1.0-04.01 - Dematerializzazione dei flussi documentali - Completa dematerializzazione della corrispondenza e dei flussi documentali attraverso l'applicativo folium | 100,00   | 100,00 %        |                 |
| ob15-1.0-05 - Obiettivi 2015 del Servizio STATO CIVILE   | 12,50    | 100,00 %        |                 |
| ob15-1.0-05.01 - Dematerializzazione dei flussi documentali - Completa dematerializzazione della corrispondenza e dei flussi documentali attraverso l'applicativo folium | 100,00   | 100,00 %        |                 |
| ob15-1.0-06 - Obiettivi 2015 del Servizio ANAGRAFE   | 12,50    | 100,00 %        |                 |
| ob15-1.0-06.01 - Dematerializzazione dei flussi documentali - Completa dematerializzazione della corrispondenza e dei flussi documentali attraverso l'applicativo folium | 100,00   | 100,00 %        |                 |
| ob15-1.0-07 - Obiettivi 2015 del Servizio ELETTORALE   | 12,50    | 100,00 %        |                 |
| ob15-1.0-07.01 - Dematerializzazione dei flussi documentali - Completa dematerializzazione della corrispondenza e dei flussi documentali attraverso l'applicativo folium | 100,00   | 100,00 %        |                 |
| ob15-1.0-08 - Obiettivi 2015 del Servizio SEGRETERIA DEL SINDACO   | 12,50    | 100,00 %        |                 |
| ob15-1.0-08.01 - Dematerializzazione dei flussi documentali - Completa dematerializzazione della corrispondenza e dei flussi documentali attraverso l'applicativo folium | 100,00   | 100,00 %        |                 |
| <b>Raggiungimento Totale</b>   |          | <b>100,00 %</b> |                 |





Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2015

| <b>OB15-6-01 - Obiettivi del Settore AMBIENTE</b>                   |                 |                 |                        |
|---|-----------------|-----------------|------------------------|
| <i>Obiettivi</i>  | <i>Peso Vr.</i> | <i>% Ragg.</i>  | <i>Stato Obiettivo</i> |
| ob15-6.0-01 - Obiettivi 2015 Servizio Ambiente                      | 100,00          | 100,00 %        | ██████████             |
| ob15-6.0-01.01 - Garantire un accettabile standard di igiene urbana | 100,00          | 100,00 %        | ██████████             |
| <b>Raggiungimento Totale</b>  |                 | <b>100,00 %</b> | ██████████             |