



*Città di Giugliano in Campania*  
Provincia di Napoli

---

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
ANNO 2016**



## **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) ed a rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premiabilità 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*

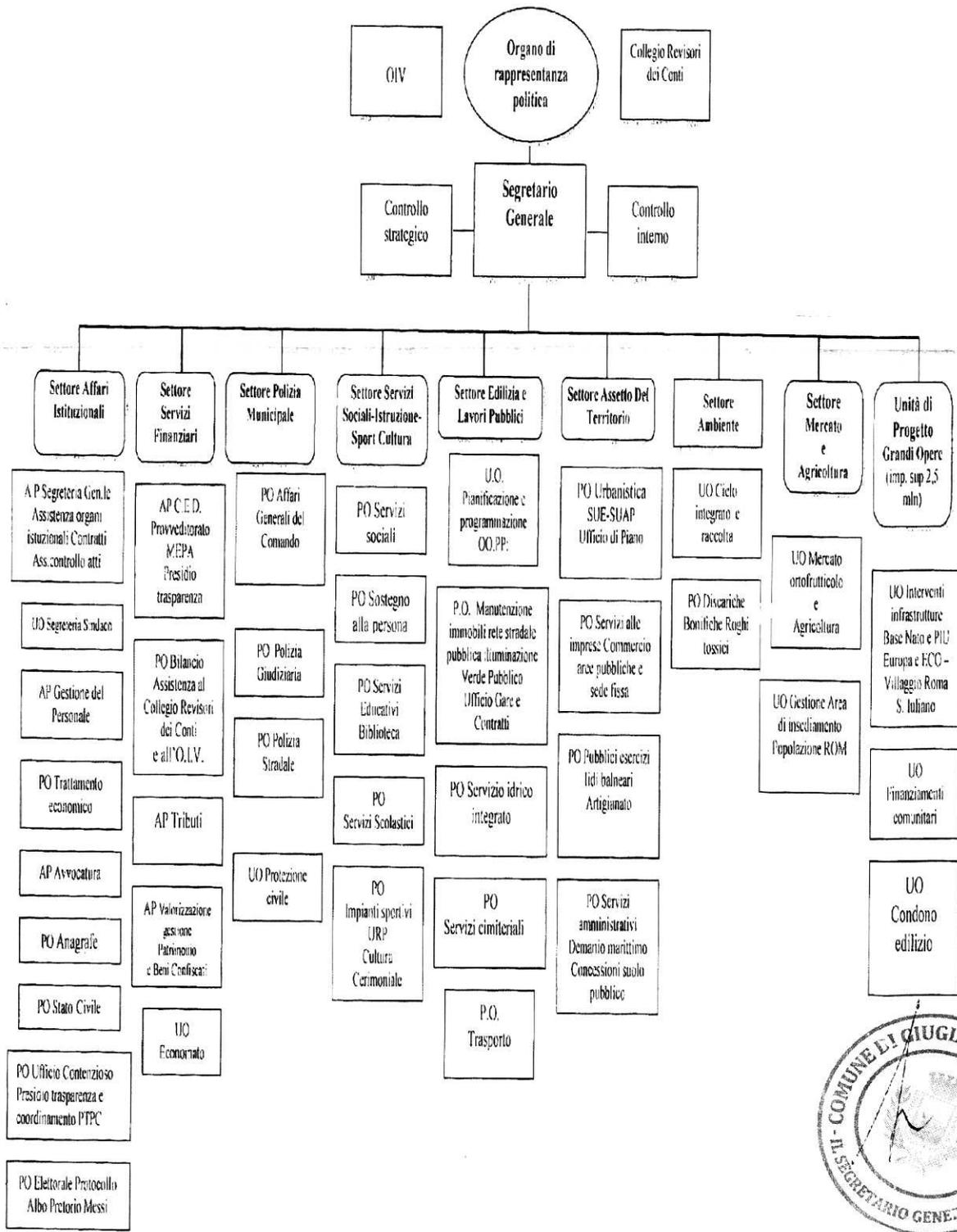
Dati Relazione Previsionale e Programmatica 2016 (dati aggiornati al 31.12.2015)	
<b>POPOLAZIONE</b>	
1.1.1 – Popolazione legale al censimento 2011	107.638
1.1.2 – Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente (31.12.2015)	123.811
Di cui:	
Maschi	61.336
Femmine	62.475
Nuclei familiari	41.664
Comunità / convivenze	42
1.1.3 – Popolazione all' 01.01.2015	121.201
1.1.4 – Nati nell'anno	1.394
1.1.5 – Deceduti nell'anno	776
Saldo naturale	618
1.1.9 – In età prescolare (0 / 6 anni)	10.120
1.1.10 – In età scuola obbligo (7 / 14 anni)	12.613
1.1.11 – In forza lavoro 1ª occupazione (15 / 29 anni)	25.260
1.1.12 – In età adulta (30 / 65 anni)	62.226
1.1.13 – In età senile (oltre 65 anni)	13.592

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>	5,60
	<b>2015</b>	5,56



MACROMODELLO ORGANIZZATIVO

Allegato A)



## L'identità del Comune di Giugliano in Campania

<b>Dipendenti al 31.12.2016</b>	
<b>Categoria A</b>	<b>7</b>
<b>Categoria B1</b>	<b>45</b>
<b>Categoria B3</b>	<b>1</b>
<b>Categoria C</b>	<b>135</b>
<b>Categoria D1</b>	<b>25</b>
<b>Categoria D3</b>	<b>11</b>
<b>Dirigenti a t. ind.</b>	<b>4</b>
<b>Dirigenti a t. det.</b>	<b>2</b>
<b>Totale</b>	<b>230</b>

Personale dipendente distinto per categorie e genere

<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Dirigenti	4	2	6
D	21	15	36
C	85	50	135
B	30	16	46
A	6	1	7
<b>Totale</b>	<b>146</b>	<b>84</b>	<b>230</b>

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

<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
Dirigenti	66,67%	33,33%
D	58,33%	41,67%
C	62,96%	37,04%
B	65,22%	34,78%
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	45,50 %
Settore Risorse Finanziarie	35,00 %
Settore Servizi Sociali	50,00 %
Settore Polizia Municipale	50,00 %
Settore Edilizia e Lavori Pubblici	45,00 %
Settore Assetto del Territorio	48,00 %
Unità di progetto Ambiente-Grandi Opere	50,00 %

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

Settore Affari Istituzionali	30,00 %
Settore Risorse Finanziarie	30,00 %
Settore Servizi Sociali	30,00 %
Settore Polizia Municipale	21,00 %
Settore Edilizia e LL.PP.	24,00 %
Settore Assetto del Territorio	24,00 %
Settore Ambiente-Grandi Opere	21,00 %

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

Settore Affari Istituzionali	20,00 %
Settore Risorse Finanziarie	18,00 %
Settore Servizi Sociali	16,00 %
Settore Polizia Municipale	7,00 %
Settore Edilizia e LL.PP.	15,00 %
Settore Assetto del Territorio	13,00 %
Settore Ambiente-Grandi Opere	10,00 %



### Sintesi valutazione dirigenti (%)

Settore →	Edilizia e Lavori Pubblici	Risorse Finanziarie e Tributi	Polizia Municipale	Assetto del Territorio	Servizi Sociali	Settore Ambiente-Grandi Opere	Affari Istituzionali
Raggiungimento degli obiettivi assegnati	45,00	35,00	50,00	48,00	50,00	50,00	45,50
Misurazione comportamenti e competenze professionali	24,00	30,00	21,00	24,00	30,00	21,00	30,00
Valore rilevanza competenze attribuite	15,00	18,00	7,00	13,00	16,00	10,00	20,00
<b>TOTALE</b>	<b>84,00</b>	<b>83,00</b>	<b>78,00</b>	<b>85,00</b>	<b>96,00</b>	<b>81,00</b>	<b>95,50</b>

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

Settore ↓	Servizio	Raggiungimento degli obiettivi assegnati (50%)	Misurazione comportamenti e competenze professionali (30%)	Valore della rilevanza delle competenze attribuite (20%)	Totale
Ambiente-G. O.	Discariche	50,00	21,60	10,00	81,60
Affari Istituzionali	Avvocatura	45,50	30,00	20,00	95,50
	Contenzioso	45,50	30,00	20,00	95,50
	Personale	45,50	Non valutabile	20,00	Non valutabile
	Anagrafe	45,50	30,00	20,00	95,50
	Elettorale	45,50	30,00	20,00	95,50
	Organi Istituzion.	45,50	30,00	20,00	95,50
	S. Civile	45,50	30,00	20,00	95,50
	Tratt. economico	45,50	30,00	20,00	95,50
	Segr. Sindaco	45,50	Non valutabile	20,00	Non valutabile
Risorse Finanziarie	Patrimonio	35,00	30,00	18,00	83,00
	Tributi	35,00	30,00	18,00	83,00
	CED	35,00	30,00	18,00	83,00
	Bilancio	35,00	30,00	18,00	83,00
Polizia Municipale	Giudiziaria	50,00	28,80	7,00	85,80
	Stradale	50,00	28,80	7,00	85,80
	Affari Generali	50,00	28,80	7,00	85,80
Assetto del Territorio	Serv. amm.vi	48,00	30,00	13,00	91,00
	Pubblici esercizi	48,00	30,00	13,00	91,00
	Urban.-Condomo	48,00	30,00	13,00	91,00
	Serv. alle imprese	48,00	30,00	13,00	91,00
Servizi Sociali Istr. Sport Cultura	Serv educativi	50,00	30,00	16,00	96,00
	Sostegno persona	50,00	30,00	16,00	96,00
	Serv. sociali	50,00	30,00	16,00	96,00
	Sport e Cultura	50,00	30,00	16,00	96,00
	Serv. scolastici	50,00	30,00	16,00	96,00
Edilizia e LL.PP.	Man.Imm. Verde P.	45,00	30,00	15,00	90,00
	Cimitero	45,00	30,00	15,00	90,00
	S. idrico integrato	45,00	30,00	15,00	90,00

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

Giugliano, 13.11.2017



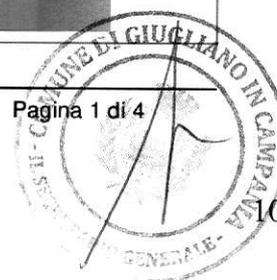


## Comune di Giugliano in Campania

## Struttura Raggiungimento Obiettivi per Struttura Organizzativa

Al 31/12/2016

<i>Obiettivi</i>	<i>Peso Vr.</i>	<i>% Ragg.</i>	<i>Stato Obiettivo</i>
<b>OB16-B-01 - Obiettivi 2016 dell'UNITA DI PROGETTO GRANDI OPERE</b>		100,00 %	
ob16-B.0-01 - Obiettivi 2016 del Servizio Unità di Progetto Grandi Opere		100,00 %	
ob16-B.0-01.01 - Obiettivo n. 1 - Completamento del programma Piu Europa		100,00 %	
ob16-B.0-01.02 - Obiettivo n. 2 - Completamento dell'attuazione del protocollo d'intesa per la realizzazione degli interventi infrastrutturali a servizio della base Nato		100,00 %	
<b>OB16-1-01 - Obiettivi 2016 del Settore AFFARI ISTITUZIONALI</b>		94,50 %	
ob16-1.0-01 - Obiettivi 2016 del Servizio SEGRETERIA GENERALE		100,00 %	
ob16-1.0-01.01 - Imposizione delle limitazioni alla proprietà privata a protezione dell'impianto A.M. in località Licola. D.LGS n. 66 del 15.03.2010 DPR N. 90 DEL 15.03.2010		100,00 %	
ob16-1.0-02 - Obiettivi 2016 del Servizio PERSONALE		100,00 %	
ob16-1.0-02.01 - Obiettivo n. 1 - Verifica ed implementazione del controllo sulla qualità del servizio reso - Soddisfazione		100,00 %	
ob16-1.0-03 - Obiettivi 2016 del Servizio AVVOCATURA		100,00 %	
ob16-1.0-03.01 - Obiettivo n. 2 - Migliorare la qualità del servizio, la gestione del bilancio e delle risorse finanziarie		100,00 %	
ob16-1.0-04 - Obiettivi 2016 del Servizio DEMOGRAFICI		100,00 %	
ob16-1.0-04.01 - Obiettivo n. 4 - Progetto qualità dei servizi comunali - carte dei servizi - nuovo sistema per la gestione dei reclami		100,00 %	
ob16-1.0-05 - Obiettivi 2016 del Servizio SEGRETERIA DEL SINDACO		100,00 %	
ob16-1.0-05.01 - Obiettivo n. 5 - Assistenza e supporto al sindaco e ai membri della giunta per il perseguimento dei fini istituzionali e degli obiettivi del programma dell'amministrazione: gestire l'agenda del sindaco; organizzare e curare il protocollo per la rappresentanza delle istituzioni nelle cerimonie e nelle manifestazioni; favorire la partecipazione attiva dei cittadini dando attuazione al principio della trasparenza dell'attività amministrativa; gestire il flusso della corrispondenza in arrivo e in partenza; autorizzazione all'uso dello stemma e del gonfalone; organizzare e coordinare iniziative manifestazioni convegni e campagne		100,00 %	
ob16-1.0-06 - Obiettivi 2016 del Servizio CONTENZIOSO		67,00 %	
ob16-1.0-06.01 - Obiettivo n. 3 - Migliorare la qualità del servizio, la gestione del bilancio e delle risorse finanziarie		67,00 %	





## Comune di Giugliano in Campania

### Struttura Raggiungimento Obiettivi per Struttura Organizzativa

Al 31/12/2016

OB16-2-01 - Obiettivi 2016 del Settore RISORSE FINANZIARIE E TRIBUTI		70,00 %	
ob16-2.0-01 - Obiettivi 2016 del Servizio BILANCIO		100,00 %	
ob16-2.0-01.01 - Obiettivo n. 1 ORDINATIVO		100,00 %	
ob16-2.0-02 - Obiettivi 2016 del Servizio CED E PROVVEDITORATO		50,00 %	
ob16-2.0-02.01 - Obiettivo n. 3 STESURA PROPOSTA DI REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ACCESSO AI SERVIZI ON LINE DEL COMUNE E ADEGUAMENTO DEL SISTEMA DI AUTENTICAZIONE DEI CITTADINI CON IL SISTEMA PUBBLICO PER L'IDENTITA' DIGITALE		50,00 %	
ob16-2.0-03 - Obiettivi 2016 del Servizio TRIBUTI		0,00 %	
ob16-2.0-03.01 - Obiettivo n. 2 CENSIMENTO UTENZE NON DOMESTICHE SUL TERRITORIO IN COLLABORAZIONE CON RTI COMPOSTO DA EQUITALIA SUD SPA-GESET ITALIA SPA E OTTOGAS SRL (AFFIDAMENTO IN CONCESSIONE PER LE ATTIVITA' DI ACCERTAMENTO E RISCOSSIONE DELLA TARSU AFFIDATO DALLA SOCIETA' PROVINCIALE		0,00 %	
ob16-2.0-04 - Obiettivi 2016 del Servizio GESTIONE PATRIMONIO E BENI CONFISCATI		100,00 %	
ob16-2.0-04.01 - Obiettivo n. 4 Attuazione del principio applicato della contabilità economico patrimoniale di cui all'allegato 4/3 del D.Lgs. n.118/2011.		100,00 %	
ob16-2.0-04.02 - Obiettivo n. 5 Regolamento comunale per la gestione, valorizzazione ed alienazione del patrimonio immobiliare comunale.		100,00 %	
ob16-2.0-05 - Obiettivi 2016 del Servizio TRASPARENZA		100,00 %	
ob16-2.0-05.01 - Obiettivo n. 6 ATTUAZIONE PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA		100,00 %	
OB16-3-01 - OB16-3-01 - Obiettivi 2016 del Settore WELFARE		100,00 %	
ob16-3.0-01 - Obiettivi 2016 del Servizio SERVIZI SOCIALI E SOSTEGNO ALLA PERSONA		100,00 %	
ob16-3.0-01.01 - Obiettivo n. 1 - Accrescere la qualità della vita ed il benessere della popolazione		100,00 %	
ob16-3.0-01.02 - Obiettivo n. 2 - Attivare strumenti di innovazione sociale		100,00 %	
ob16-3.0-01.03 - Obiettivo n. 3 - Welfare e pari opportunità		100,00 %	
ob16-3.0-02 - Obiettivi 2016 del Servizio SERVIZI EDUCATIVI, BIBLIOTECA, CULTURA E SPORT		100,00 %	
ob16-3.0-02.01 - Obiettivo n. 1 - La città della cultura e delle chiese		100,00 %	

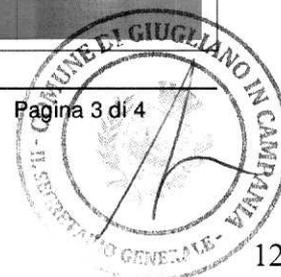


## Comune di Giugliano in Campania

### Struttura Raggiungimento Obiettivi per Struttura Organizzativa

Al 31/12/2016

ob16-3.0-02.02 - Obiettivo n. 2 - Creazione di una struttura di coordinamento delle attività culturali della città con particolare riferimento al Basile	100,00 %	
ob16-3.0-02.03 - Obiettivo n. 3 - Valorizzazione dell'area archeologica di Liternum nel nome di publio cornelio scipione detto l'africano	100,00 %	
ob16-3.0-02.04 - Obiettivo n. 4 - Costituzione del centro polivalente dei Servizi Educativi	100,00 %	
ob16-3.0-03 - Obiettivi 2016 del Servizio SERVIZI	100,00 %	
ob16-3.0-03.01 - Obiettivo n. 1 - Città delle scuole	100,00 %	
ob16-3.0-03.02 - Obiettivo n. 2 - Integrazione scuola comunità e territorio	100,00 %	
OB16-4-01 - Obiettivi 2016 del Settore POLIZIA MUNICIPALE SERVIZI AL CITTADINO	100,00 %	
ob16-4.0-01 - Obiettivi 2016 del Servizio POLIZIA	100,00 %	
ob16-4.0-01.01 - Festività Maria SS della Pace anno 2016	100,00 %	
OB16-5-01 - Obiettivi 2016 del Settore EDILIZIA E LAVORI PUBBLICI	90,00 %	
OB16-5-01.01 - Obiettivi 2016 del Servizio EDILIZIA E LAVORI PUBBLICI	90,00 %	
ob16-5.0-01.01 - Obiettivo n. 1 Aggiornamento della Carta dei Servizi e predisposizione della Cutomer satisfaction	50,00 %	
ob16-5.0-01.02 - Obiettivo n. 2 Gestione informatica dei servizi cimiteriali	100,00 %	
ob16-5.0-01.03 - Obiettivo n. 3 - Gestione del software fornito dalla ditta di manutenzione delle strade e predisposizione della Customer satisfaction relativa ai servizi di manutenzione dell'intero territorio comunale	100,00 %	
ob16-5.0-01.04 - Obiettivo n. 4 - Predisposizione della Customer satisfaction relativa al rilascio degli abbonamenti agevolati del servizio trasporto locale e della gestione del	100,00 %	
ob16-5.0-01.05 - Obiettivo n. 5 - Attuazione Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.), per la Trasparenza e l'integrità dell'azione amministrativa	100,00 %	
OB16-6-01 - Obiettivi 2016 del Settore AMBIENTE	100,00 %	
ob16-6.0-01 - ob16-1.0-01 - Obiettivi 2016 del Servizio AMBIENTE	100,00 %	
ob16-6.0-01.01 - Obiettivo n. 1 - Garantire un accettabile standard di igiene urbana	100,00 %	
ob16-6.0-01.02 - Obiettivo n. 2 - Garantire un accettabile standard di qualità ambientale	100,00 %	
OB16-7-01 - Obiettivi 2016 del Settore ASSETTO DEL TERRITORIO	100,00 %	
ob16-7.0-01 - Obiettivi 2016 del Servizio ASSETTO DEL TERRITORIO	100,00 %	





## Comune di Giugliano in Campania

### Struttura Raggiungimento Obiettivi per Struttura Organizzativa

Al 31/12/2016

ob16-7.0-01.01 - Obiettivo n. 1 - PIANO URBANISTICO COMUNALE			
ob16-7.0-01.02 - Obiettivi nn. 2-3-4 PIANI DI SETTORE E STUDI		0,00 %	
ob16-7.0-01.05 - Obiettivo n. 5 - PIANI DI SETTORE E STUDI		100,00 %	
ob16-7.0-01.06 - Obiettivo n. 6 - DEFINIZIONE CONDONABILITA' ISTANZE DI CONDONO EDILIZIO			
ob16-7.0-01.07 - Obiettivo n. 7 - DEMOLIZIONI IMMOBILI ABUSIVI - PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO E LAVORI		100,00 %	
ob16-7.0-01.08 - Obiettivo n. 8 - ATTUAZIONE PIANO TRASPARENZA - ANTICORRUZIONE		100,00 %	
ob16-7.0-01.09 - Obiettivo n. 9 - VIGILANZA SULL'ATTIVITA' URBANISTICO EDILIZIA (RELAZIONI PG 48419/2017 E 53424/2017)		100,00 %	
ob16-7.0-01.10 - Obiettivo n. 10 - CERTIFICATI DI DESTINAZIONE URBANISTICA		100,00 %	
ob16-7.0-01.11 - Obiettivo n. 11 - CIL, CILA DIA E SCIA EDILIZIA		100,00 %	
ob16-7.0-01.12 - Obiettivo n. 12 ISTRUTTORIA PERMESSI A COSTRUIRE		100,00 %	
ob16-7.0-01.13 - Obiettivo n. 13 - AGIBILITA'		100,00 %	
ob16-7.0-01.14 - Obiettivo n. 14 - MIGLIORAMENTO SERVIZIO AL CITTADINO - PORTALE SERVIZI ON LINE		100,00 %	
ob16-7.0-01.15 - Obiettivo n. 15 - DEMATERIALIZZAZIONE POSTA INTERSETTORIALE ED		100,00 %	
ob16-7.0-02.01 - Obiettivo SERVIZI AMMINISTRATIVI - DEMANIO MARITTIMO - CONCESSIONI SUOLO PUBBLICO		100,00 %	
ob16-7.0-02.02 - Obiettivo SERVIZI ALLE IMPRESE - COMMERCIO SU AREE PUBBLICHE E SEDE FISSA		100,00 %	
ob16-7.0-02.03 - Obiettivo PUBBLICI ESERCIZI - LIDI BALNEARI - ARTIGIANATO		100,00 %	
<b>Raggiungimento Totale</b>		<b>94,31 %</b>	