



Città di Giugliano in Campania
Provincia di Napoli

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2017

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 (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:

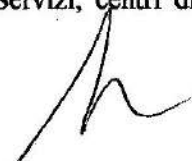
- rilevanti, nell'ambito di quelle svolte dal valutato;
- misurabili, secondo valori oggettivamente riscontrabili;
- controllabili, da parte dello stesso valutato;
- congruenti, rispetto all'arco temporale previsto per la realizzazione e con riferimento alle risorse disponibili.

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.

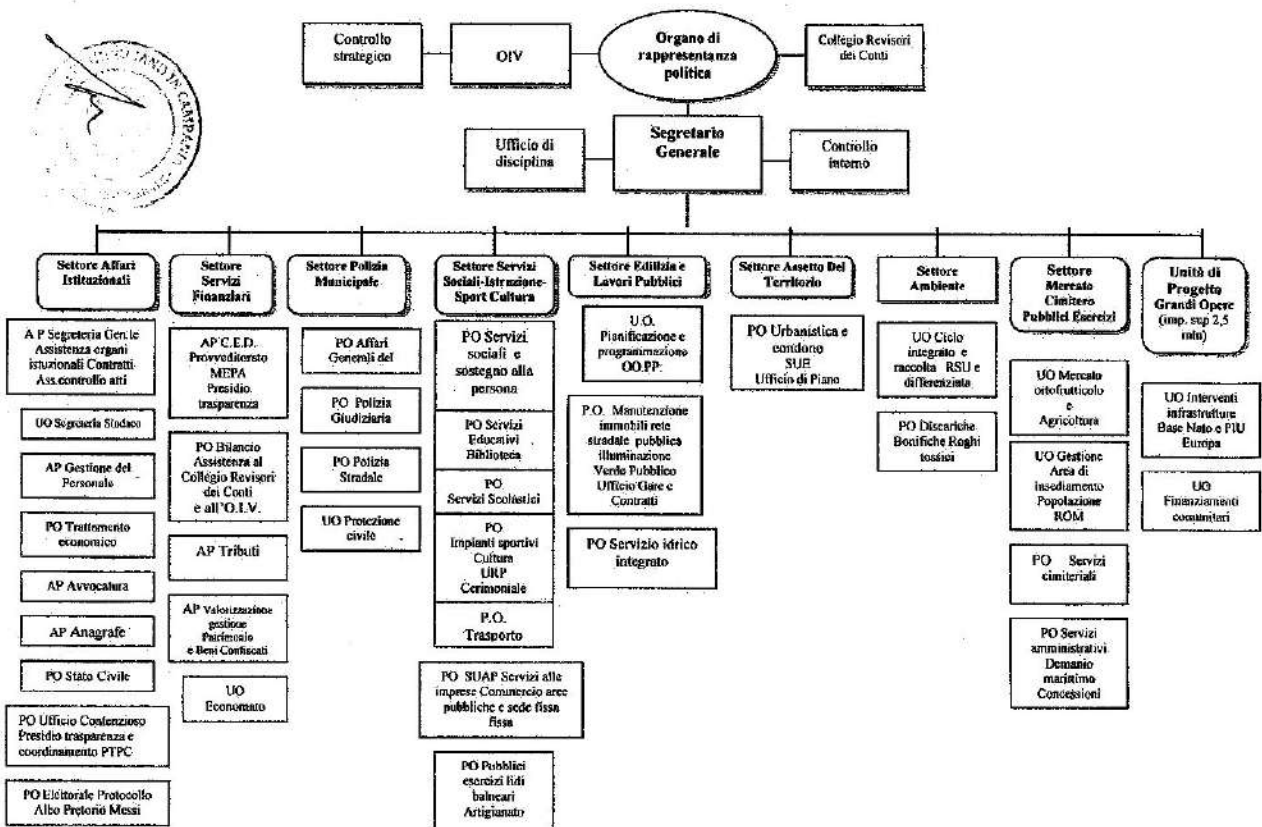
Analisi del contesto

Dati Relazione Previsionale e Programmatica 2017 (dati aggiornati al 31.12.2016)	
POPOLAZIONE	
1.1.1 – Popolazione legale al censimento 2011	107.638
1.1.2 – Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente (31.12.2016)	124.901
Di cui:	
Maschi	61.900
Femmine	63.001
Nuclei familiari	47.136
Comunità / convivenze	49
1.1.3 – Popolazione all' 01.01.2016	123.991
1.1.4 – Nati nell'anno	1.310
1.1.5 – Deceduti nell'anno	687
Saldo naturale	623
1.1.9 – In età prescolare (0 / 6 anni)	9.472
1.1.10 – In età scuola obbligo (7 / 14 anni)	12.222
1.1.11 – In forza lavoro 1 ^a occupazione (15 / 29 anni)	23.242
1.1.12 – In età adulta (30 / 65 anni)	58.719
1.1.13 – In età senile (oltre 65 anni)	12233

1.1.14 – Tasso di natalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2012	12,78
	2013	11,73
	2014	11,03
	2015	11,33
	2016	10,52
1.1.15 – Tasso di mortalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2012	7,00
	2013	5,94
	2014	5,60
	2015	5,56
	2016	5,52

MACROMODELLO ORGANIZZATIVO

Allegato A)



L'identità del Comune di Giugliano in Campania

Dipendenti al 31.12.2017	
Categoria A	7
Categoria B1	42
Categoria B3	1
Categoria C	137
Categoria D1	21
Categoria D3	7
Dirigenti a t. ind.	4
Dirigenti a t. det.	3
Totale	222

Personale dipendente distinto per categorie e genere

Categoria	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	5	2	7
D	18	10	28
C	85	52	137
B	29	14	43
A	6	1	7
Totale	143	79	222

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

Categoria	Uomini	Donne
Dirigenti	71,43%	28,57%
D	64,28%	35,72%
C	62,04%	37,96%
B	67,44%	32,56%
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 a valutato e 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 massimo 50%)

Schede allegate

Settore Affari Istituzionali	44,09 %
Settore Servizi Finanziari	40,40 %
Settore Servizi Sociali	42,50 %
Settore Polizia Municipale	20,00 %
Settore Edilizia e Lavori Pubblici	35,90 %
Settore Assetto del Territorio	20,00 %
Settore Ambiente-Grandi Opere	50,00 %
Settore Mercato-Cimitero	50,00 %

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

Settore Affari Istituzionali	30,00 %
Settore Servizi Finanziari	30,00 %
Settore Servizi Sociali	30,00 %
Settore Polizia Municipale	21,00 %
Settore Edilizia e Lavori Pubblici	24,00 %
Settore Assetto del Territorio	24,00 %
Settore Ambiente-Grandi Opere	21,00 %
Settore Mercato-Cimitero	24,00 %

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

Settore Affari Istituzionali	20,00 %
Settore Servizi Finanziari	18,00 %
Settore Servizi Sociali	17,00 %
Settore Polizia Municipale	5,00 %
Settore Edilizia e Lavori Pubblici	17,00 %
Settore Assetto del Territorio	13,00 %
Settore Ambiente-Grandi Opere	9,00 %
Settore Mercato-Cimitero	5,00 %



Sintesi valutazione dirigenti (%)

Settore →	Edilizia e Lavori Pubblici	Mercato Cimitero	Servizi Finanziari	Polizia Municipale	Assetto del Territorio	Servizi Sociali	Settore Ambiente-Grandi Opere	Affari Istituzionali
Raggiungimento degli obiettivi assegnati	35,90	50,00	40,40	20,00	20,00	42,50	50,00	44,09
Misurazione comportamenti e competenze professionali	24,00	24,00	30,00	21,00	24,00	30,00	21,00	30,00
Valore rilevanza competenze attribuite	17,00	5,00	18,00	5,00	13,00	17,00	9,00	20,00
TOTALE	76,90	79,00	88,40	46,00	57,00	89,50	80,00	94,09

Sintesi valutazione A.P. e P.O.

Settore ↓	Servizio	Raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 50%)	Misurazione comportamenti e competenze professionali (max 30%)	Valore della rilevanza delle competenze attribuite (max 20%)	Totale
Ambiente-G. O.	Discariche	50,00	Non valutabile	9%	Non valutabile
Affari Istituzionali	Avvocatura	44,09	30,00	20,00	94,09
	Contenzioso	44,09	Non valutabile	20,00	Non Valutabile
	Personale	44,09	30,00	20,00	94,09
	Anagrafe	44,09	21,60	20,00	85,69
	Elettorale	44,09	21,60	20,00	85,69
	Organi Istituzionali	44,09	30,00	20,00	94,09
	Stato Civile	44,09	21,60	20,00	85,69
	Tratt. economico	44,09	30,00	20,00	94,09
Servizi Finanziari	Segr. Sindaco	44,09	Non Valutabile	20,00	Non valutabile
	Patrimonio	40,40	30,00	18,00	88,40
	Tributi	40,40	30,00	18,00	88,40
	CED-Provveditorato	40,40	30,00	18,00	88,40
Polizia Municipale	Bilancio	40,40	30,00	18,00	88,40
	Giudiziaria	20,00	25,98	5,00	50,98
	Stradale	20,00	28,99	5,00	53,99
Assetto del Territorio	Affari Generali	20,00	28,39	5,00	53,39
	Urbanistica e Condono	20,00	Non valutabile	13,00	Non valutabile
Mercato-Cimitero	Servizi amm.vi demanio marittimo	50,00	30,00	5,00	85,00
	Servizi Cimiteriali	50,00	30,00	5,00	85,00
Servizi Sociali	Trasporto	42,50	Non valutabile	17,00	Non valutabile
	Servizi alle imprese	42,50	30,00	17,00	89,50
	Pubblici Esercizi	42,50	30,00	17,00	89,50
	Serv educativi	42,50	30,00	17,00	89,50
	Sostegno persona	42,50	30,00	17,00	89,50
	Sport e Cultura	42,50	30,00	17,00	89,50
	Servizi scolastici	42,50	30,00	17,00	89,50
Edilizia e Lavori Pubblici	Man. Imm.Verde P.	35,90	30,00	17,00	82,90
	S. idrico integrato	35,90	30,00	17,00	82,90

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, 08.11.2018

SCHEDE REPORT CONTROLLO DI GESTIONE



Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2017

PdO_2017 - PdO_2017			
Obiettivi	Peso Vr.	% Ragg.	Stato Obiettivo
OB17-1-01 - Obiettivi 2017 del Settore AFFARI ISTITUZIONALI		26,70 %	
ob17-1.0-01 - Obiettivi 2017 del Settore AFFARI ISTITUZIONALI		0,00 %	
ob17-1.0-01.10 - Obiettivo 10 - Riduzione dell'ammontare dei residui attivi per il 20% in capo al		0,00 %	
ob17-1.0-02 - Obiettivi 2017 del Servizio ANAGRAFE		100,00 %	
ob17-1.0-01.02 - Obiettivo 2 - Informatizzazione e dematerializzazione dei procedimenti anagrafici		100,00 %	
ob17-1.0-01.03 - Obiettivo 3 - Attuazione del codice di comportamento aziendale		100,00 %	
ob17-1.0-03 - Obiettivi 2017 del Servizio AVVOCATURA		100,00 %	
ob17-1.0-01.05 - Obiettivo 5 - Migliorare la qualità del servizio, la gestione del bilancio e delle risorse		100,00 %	
ob17-1.0-04 - Obiettivi 2017 del Servizio CONTENZIOSO		0,00 %	
ob17-1.0-01.11 - Obiettivo 11 - Migliorare la qualità del servizio, la gestione del bilancio e delle risorse finanziarie		0,00 %	
ob17-1.0-05 - Obiettivi 2017 del Servizio ELETTORALE		0,00 %	
ob17-1.0-01.06 - Obiettivo 6 - Dematerializzazione totale di tutta la documentazione originale prodotta		0,00 %	
ob17-1.0-06 - Obiettivi 2017 del Servizio ORGANI ISTITUZIONALI		100,00 %	
ob17-1.0-01.04 - Obiettivo 4 - Assistenza, preparazione, pubblicazione, comunicazione e divulgazione degli atti prodotti dagli organi istituzionali dell'ATO Napoli 2 per la tutela della salute, la salvaguardia dei diritti degli utenti, la protezione dell'ambiente, l'efficienza e l'efficacia del servizio di		100,00 %	
ob17-1.0-01.09 - Obiettivo 9 - Imposizione delle limitazioni alla proprietà privata a protezione dell'impianto A.M. in località Licola ricadente nel territorio dei comuni di Giugliano in Campania, Pozzuoli e Castel Volturno. D.LGS n. 66/2010 e DPR 90/2010.		100,00 %	
ob17-1.0-07 - Obiettivi 2017 del Servizio STAFF SINDACO		100,00 %	
ob17-1.0-01.08 - Obiettivo 8 - Assistenza al sindaco ed alla giunta		100,00 %	
ob17-1.0-08 - Obiettivi 2017 del Servizio STATO CIVILE		34,00 %	
ob17-1.0-01.01 - Obiettivo 1 - Aggiornamento dei registri dello stato civile tramite parificazione (annotazioni sentenze, regime patrimoniale, comunicazioni avvocati a seguito di negoziazione		34,00 %	



Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2017

ob17-1.0-09 - Obiettivi 2017 del Servizio TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	100,00 %	
ob17-1.0-01.07 - Obiettivo 7 - Controllo di qualità del servizio reso in base alla soddisfazione dell'utente/dipendente	100,00 %	
OB17-2-01 - Obiettivi 2017 del Settore SERVIZI FINANZIARI	73,80 %	
ob17-2.0-01 - Obiettivi 2017 del Servizio SERVIZI FINANZIARI	80,00 %	
ob17-2.0-01.03 - Obiettivo 3 - Riclassificazione delle voci economico-patrimoniali secondo i nuovi principi contabili disposti dal D.LGS. 118/2011 e attivazione delle scritture contabili conseguenti	100,00 %	
ob17-2.0-01.04 - Obiettivo 4 - Nuova procedura di applicazione al sistema di emissione dei mandati massivi indispensabile per il pagamento dei sussidi nel campo del sociale	100,00 %	
ob17-2.0-01.05 - Obiettivo 5 - Programmazione e Rendicontazione - Gestione finanziaria - Attività connesse alla gestione finanziaria	100,00 %	
ob17-2.0-01.09 - Obiettivo 9 - Imposizione delle limitazioni alla proprietà privata a protezione dell'impianto A.M. in località Licola ricadente nel territorio dei comuni di Giugliano in Campania, Pozzuoli e Castel Volturno. D.LGS n. 66/2010 e DPR 90/2010.	0,00 %	
ob17-2.0-02 - Obiettivi 2017 del Servizio CED e	100,00 %	
ob17-2.0-01.06 - Obiettivo 6 - Stesura Proposta di Regolamento per l'istituzione e la gestione dell'elenco degli operatori economici del Comune di Giugliano per gli affidamenti degli appalti sotto soglia	100,00 %	
ob17-2.0-03 - Obiettivi 2017 del Servizio PATRIMONIO-BENI CONFISCATI	100,00 %	
ob17-2.0-01.07 - Obiettivo 7 - Gestione degli impianti di telefonia mobile siti presso Immobili comunali	100,00 %	
ob17-2.0-04 - Obiettivi 2017 del Servizio TRIBUTI	50,00 %	
ob17-2.0-01.01 - Obiettivo 1 - Collaborazione con RTI composto da Equitalia Sud Spa-Geset Italia Spa e Ottogas Srl (Affidamento in concessione per le attività di accertamento e riscossione della Tarsu affidato alla società provinciale SAPNA)	100,00 %	
ob17-2.0-01.02 - Obiettivo 2 - Preparazione bando di gara per l'affidamento in concessione mediante procedura aperta del servizio di gestione ordinaria, attività di accertamento, liquidazione e riscossione volontaria e coattiva dei tributi comunali (IMU-TARI-ICP-DPA-TOSAP) - Disciplinare, capitolato speciale	0,00 %	
ob17-2.0-05 - Obiettivi 2017 del Settore SERVIZI FINANZIARI	68,00 %	
ob17-2.0-01.08 - Obiettivo 8 - Riduzione dell'ammontare dei residui attivi per il 20% in capo al	68,00 %	



Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2017

OB17-3-01 - Obiettivi 2017 del Settore Servizi Sociali-Istruzione-Sport Cultura	91,60 %	
ob17-3.0-01 - Obiettivi 2017 del Servizio Servizi Sociali	100,00 %	
ob17-3.0-01.07 - Obiettivo 7 - Potenziare le azioni rivolte a migliorare la qualità della vita ed il benessere della popolazione	100,00 %	
ob17-3.0-01.08 - Obiettivo 8 - Consolidamento azioni di innovazione sociale	100,00 %	
ob17-3.0-01.09 - Obiettivo 9 - Definire/Migliorare un sistema di accesso integrato ai servizi sociosanitari	100,00 %	
ob17-3.0-02 - Obiettivi 2017 del Servizio Servizi Scolastici	100,00 %	
ob17-3.0-01.01 - Obiettivo 1 - La Città della Cultura e delle Chiese	100,00 %	
ob17-3.0-01.02 - Obiettivo 2 - Struttura di coordinamento delle attività culturali della Città con particolare riferimento al letterato Giovan Battista	100,00 %	
ob17-3.0-01.03 - Obiettivo 3 - Valorizzazione dell'area archeologica di Liternum nel nome di Publio Cornelio Scipione detto l'Africano	100,00 %	
ob17-3.0-01.04 - Obiettivo 4 - Costituzione del Centro Polivalente dei Servizi Educativi	100,00 %	
ob17-3.0-01.05 - Obiettivo 5 - La Città delle Scuole	100,00 %	
ob17-3.0-01.06 - Obiettivo 6 - Integrazione Scuola, Comunità e Territorio	100,00 %	
ob17-3.0-03 - Obiettivi 2017 del Servizio Pubblici esercizi	100,00 %	
ob17-3.0-01.10 - Obiettivo 10 - Istruttoria pratiche artigiane, controllo sostanziale SCIA attività artigiane	100,00 %	
ob17-3.0-01.11 - Obiettivo 11 - Istruttoria pratiche afferenti alle attività di pubblici esercizi	100,00 %	
ob17-3.0-04 - Obiettivi 2017 del Servizio Servizi alle Imprese Aree pubbliche	100,00 %	
ob17-3.0-01.12 - Obiettivo 12 - Commercio su aree pubbliche	100,00 %	
ob17-3.0-05 - Obiettivi 2017 del Settore Servizi Sociali	86,00 %	
ob17-3.0-01.13 - Obiettivo 13 - Riduzione dell'ammontare dei residui attivi per il 20% in capo al	86,00 %	
OB17-4-01 - Obiettivi 2017 del Settore POLIZIA MUNICIPALE	40,00 %	
ob17-4.0-01 - Obiettivi 2017 del Servizio POLIZIA MUNICIPALE	100,00 %	
ob17-4.0-01.02 - Obiettivo 2 - Città Sicura	100,00 %	
ob17-4.0-01.03 - Obiettivo 3 - Attuazione Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC), per la trasparenza e l'integrità dell'azione	100,00 %	



Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2017

ob17-4.0-01.04 - Obiettivo 4 - Festività Maria SS. della Pace anno 2017		100,00 %	
ob17-4.0-02 - Obiettivi 2017 del Servizio Affari Generali PM		100,00 %	
ob17-4.0-01.01 - Obiettivo 1 - implementazione WI-FI		100,00 %	
ob17-4.0-03 - Obiettivi 2017 del Settore POLIZIA MUNICIPALE		0,00 %	
ob17-4.0-01.05 - Obiettivo 5 - Riduzione dell'ammontare dei residui attivi per il 20% in capo al		0,00 %	
OB17-5-01 - Obiettivi 2017 del Settore EDILIZIA E LAVORI PUBBLICI		70,48 %	
OB17-5.0-01 - Obiettivi 2017 del Settore EDILIZIA E LAVORI PUBBLICI		53,00 %	
ob17-5.0-01.05 - Obiettivo 5 - Riduzione dell'ammontare dei residui attivi per il 20% in capo al		53,00 %	
OB17-5.0-02 - Obiettivi 2017 del Servizio IDRICO INTEGRATO		100,00 %	
ob17-5.0-01.01 - Obiettivo 1 - Verifica e ottimizzazione dei punti di prelievo e contestuale aggiornamento del piano dei controlli interni della qualità dell'acqua di cui		100,00 %	
ob17-5.0-01.04 - Obiettivo 4 - Attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C), per la trasparenza e l'integrità dell'azione		100,00 %	
OB17-5.0-03 - Obiettivi 2017 del Servizio MANUTENZIONE IMMOBILI		93,40 %	
ob17-5.0-01.02 - Obiettivo 2 - 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 %	
ob17-5.0-01.03 - Obiettivo 3 - Garantire la massima affidabilità ed efficienza degli immobili e degli impianti al fine di raggiungere i livelli prestazionali definiti nelle normative europee		67,00 %	
ob17-5.0-01.06 - Obiettivo 6 - Attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C), per la trasparenza e l'integrità dell'azione		100,00 %	
OB17-6-01 - OB17-6-01 - Obiettivi 2017 del Settore AMBIENTE		40,00 %	
ob17-6.0-01 - Obiettivi 2017 del Servizio AMBIENTE		100,00 %	
ob17-6.0-01.01 - Obiettivo 1 - Garantire un'accettabile standard di igiene urbana		100,00 %	
ob17-6.0-01.02 - Obiettivo 2 - Garantire un'accettabile standard di qualità ambientale.		100,00 %	
ob17-6.0-02 - Obiettivi 2017 del Settore AMBIENTE		0,00 %	
ob17-6.0-01.03 - Obiettivo 3 - Riduzione dell'ammontare dei residui attivi per il 20% in capo al		0,00 %	
ob17-6.0-03 - Obiettivi 2017 del Servizio Più Europa		100,00 %	



Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2017

ob17-6.0-01.04 - Obiettivo 4 - Rendicontazione del Programma PIU Europa		100,00 %	
ob17-6.0-04 - Obiettivi 2017 del Servizio Base Nato		100,00 %	
ob17-6.0-01.05 - Completamento dell'attuazione del protocollo d'intesa per la realizzazione degli interventi infrastrutturali a servizio della base Nato		100,00 %	
OB17-7-01 - OB17-7-01 - Obiettivi 2017 del Settore ASSETTO DEL TERRITORIO		38,31 %	
ob17-7.0-01 - Obiettivi 2017 del Servizio ASSETTO DEL TERRITORIO		38,31 %	
ob17-7.0-01.01 - Obiettivo 1 - Avvio pianificazione di Settore per Preliminare PUC (L.R. 16/2004) e relativo Rapporto Preliminare Ambientale		100,00 %	
ob17-7.0-01.02 - Obiettivo 2 - Organizzazione uffici per consentire presentazione pratiche edilizie - CILA, SCIA, attraverso la PEC		100,00 %	
ob17-7.0-01.03 - Obiettivo 3 - Organizzazione uffici per consentire presentazione anche PdC attraverso PEC		100,00 %	
ob17-7.0-01.04 - Obiettivo 4 - Definizione pratiche di condono edilizio		100,00 %	
ob17-7.0-01.05 - Obiettivo 5 - Definizione richieste approvazione Piani Urbanistici Attuativi		0,00 %	
ob17-7.0-01.06 - Obiettivo 6 - Riqualificazione Urbanistica di parti del territorio, litorale, centro storico, insediamenti abusivi		100,00 %	
ob17-7.0-01.07 - Obiettivo 7 - Prevenzione abusivismo edilizio		100,00 %	
ob17-7.0-01.08 - Obiettivo 8 - Repressione abusivismo edilizio		100,00 %	
ob17-7.0-01.09 - Obiettivo 9 - Riduzione dell'ammontare dei residui attivi per il 20% in capo al		0,00 %	
ob17-7.0-01.10 - Obiettivo 10 - Imposizione delle limitazioni alla proprietà privata a protezione dell'impianto A.M. in località Licola ricadente nel territorio dei comuni di Giugliano in Campania, Pozzuoli e Castel Volturno. D.LGS n. 66/2010 e DPR 90/2010.		100,00 %	
OB17-9-01 - Obiettivi 2017 del Settore SETTORE MERCATO CIMITERO		100,00 %	
ob17-9.0-01 - Obiettivi 2017 del SETTORE MERCATO CIMITERO		100,00 %	
ob17-9.0-01.12 - Obiettivo 12 - Riduzione dell'ammontare dei residui attivi per il 20% in capo al		100,00 %	
ob17-9.0-02 - Obiettivi 2017 del Servizio U.O. MERCATO ED AGRICOLTURA		100,00 %	
ob17-9.0-01.01 - Obiettivo 1 - Controllo accessi MOG		100,00 %	
ob17-9.0-01.02 - Obiettivo 2 - Miglioramento servizio al cittadino - customer/citizen satisfaction		100,00 %	



Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2017

ob17-9.0-01.03 - Obiettivo 3 - Dematerializzazione posta intersettoriale ed in uscita		100,00 %	
ob17-9.0-01.04 - Obiettivo 4 - Attuazione del Piano trasparenza - anticorruzione		100,00 %	
ob17-9.0-01.13 - Obiettivo 13 - Inventario Beni		100,00 %	
ob17-9.0-03 - Obiettivi 2017 del Servizio CIMITERO		100,00 %	
ob17-9.0-01.05 - Obiettivo 5 - Miglioramento servizi al cittadino customer/citizen satisfaction		100,00 %	
ob17-9.0-01.06 - Obiettivo 6 - Attuazione del Piano trasparenza - anticorruzione		100,00 %	
ob17-9.0-01.07 - Obiettivo 7 - Procedimento di approvazione del nuovo regolamento cimiteriale		100,00 %	
ob17-9.0-04 - Obiettivi 2017 del Servizio AMMINISTRATIVI- DEMANIO MARITTIMO-CONCESSIONI SUOLO PUBBLICO		100,00 %	
ob17-9.0-01.08 - Obiettivo 8 - Pubblicizzazione processi autorizzazioni		100,00 %	
ob17-9.0-01.09 - Obiettivo 9 - Concessioni Demanio Marittimo		100,00 %	
ob17-9.0-01.10 - Obiettivo 10 - Ordinanze di messa in sicurezza edifici privati		100,00 %	
ob17-9.0-01.11 - Obiettivo 11 - Attuazione del Piano trasparenza - anticorruzione		100,00 %	
Raggiungimento Totale		60,11 %	