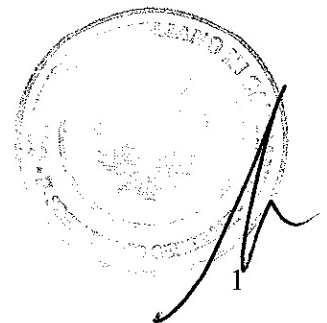




Città di Giugliano in Campania
Provincia di Napoli

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2018**



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.

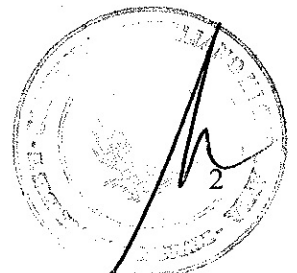
In generale, si può affermare che l'intento è quello di applicare criteri più efficaci di organizzazione, gestione e valutazione, anche al fine di meglio individuare ed eliminare inefficienze e improduttività.

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:

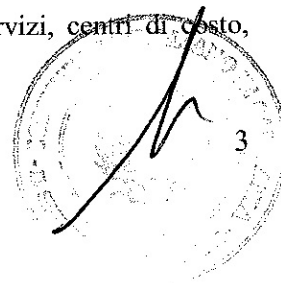
- rilevanti, nell'ambito di quelle svolte dal valutato;
- misurabili, secondo valori oggettivamente riscontrabili;
- controllabili, da parte dello stesso valutato;
- congruenti, rispetto all'arco temporale previsto per la realizzazione e con riferimento alle risorse disponibili.

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 2018 (dati aggiornati al 31.12.2017)	
POPOLAZIONE	
1.1.1 – Popolazione legale al censimento 2011	107.638
1.1.2 – Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente (31.12.2017)	125.383
Di cui:	
Maschi	62.210
Femmine	63.173
Nuclei familiari	41.775
Comunità / convivenze	49
1.1.3 – Popolazione all' 01.01.2017	124.842
1.1.4 – Nati nell'anno	1.347
1.1.5 – Deceduti nell'anno	781
Saldo naturale	566
1.1.9 – In età prescolare (0 / 6 anni)	9.914
1.1.10 – In età scuola obbligo (7 / 14 anni)	12.844
1.1.11 – In forza lavoro 1 ^a occupazione (15 / 29 anni)	25.154
1.1.12 – In età adulta (30 / 65 anni)	62.687
1.1.13 – In età senile (oltre 65 anni)	13.198

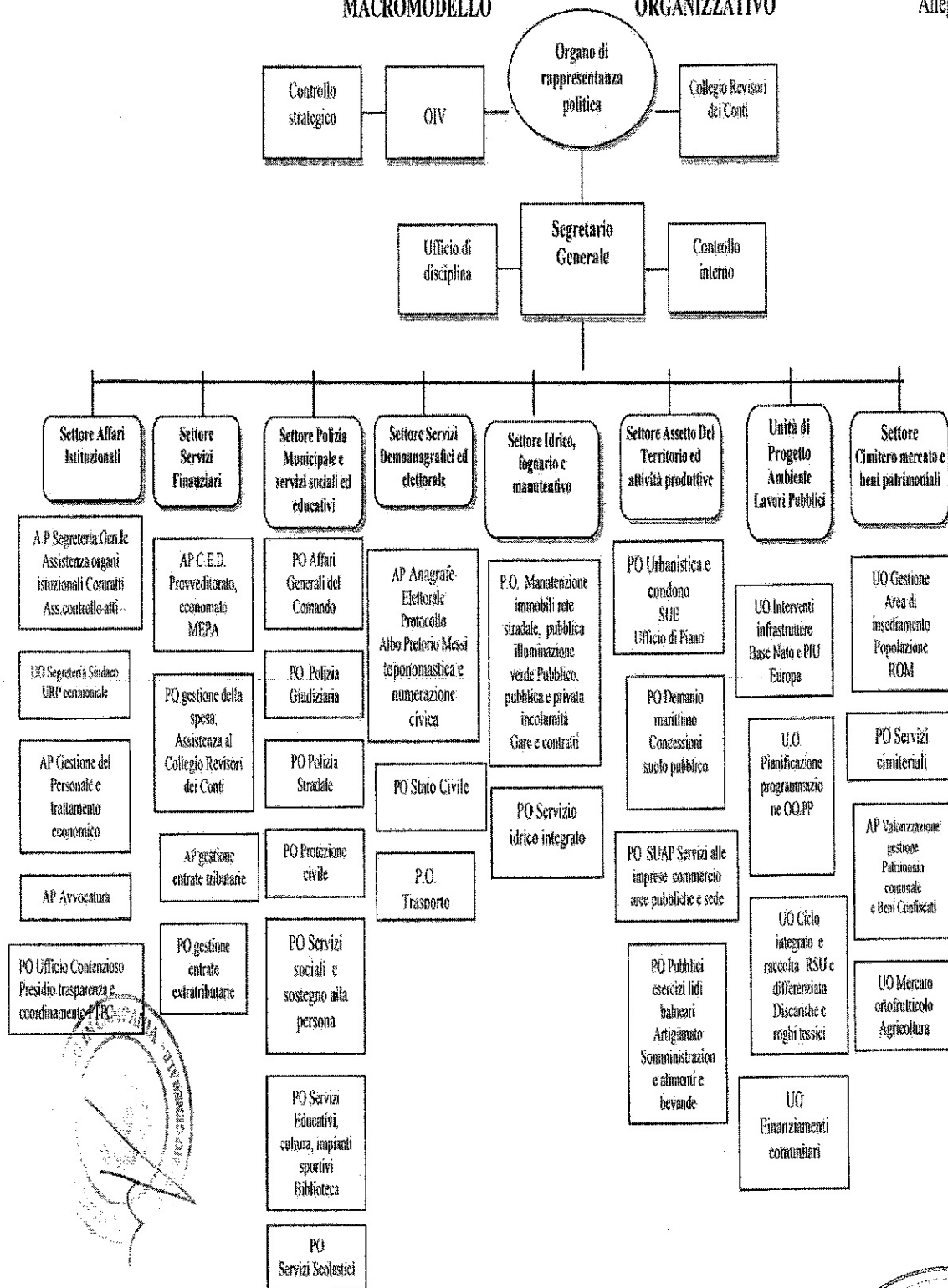
1.1.14 – Tasso di natalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2013	11,73
	2014	11,03
	2015	11,33
	2016	10,52
	2017	10,76
1.1.15 – Tasso di mortalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2013	5,94
	2014	5,60
	2015	5,56
	2016	5,62
	2017	6,24



MACROMODELLO

ORGANIZZATIVO

Allegato A)



L'identità del Comune di Giugliano in Campania

Dipendenti al 31.12.2018	
Categoria A	7
Categoria B1	40
Categoria B3	1
Categoria C	121
Categoria D1	17
Categoria D3	7
Dirigenti a tempo indeterminato	4
Dirigenti a tempo determinato	3
Totale	200

Personale dipendente distinto per categorie e genere

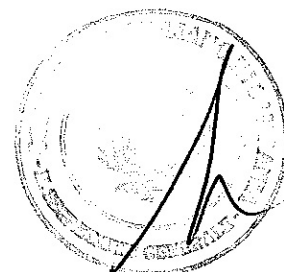
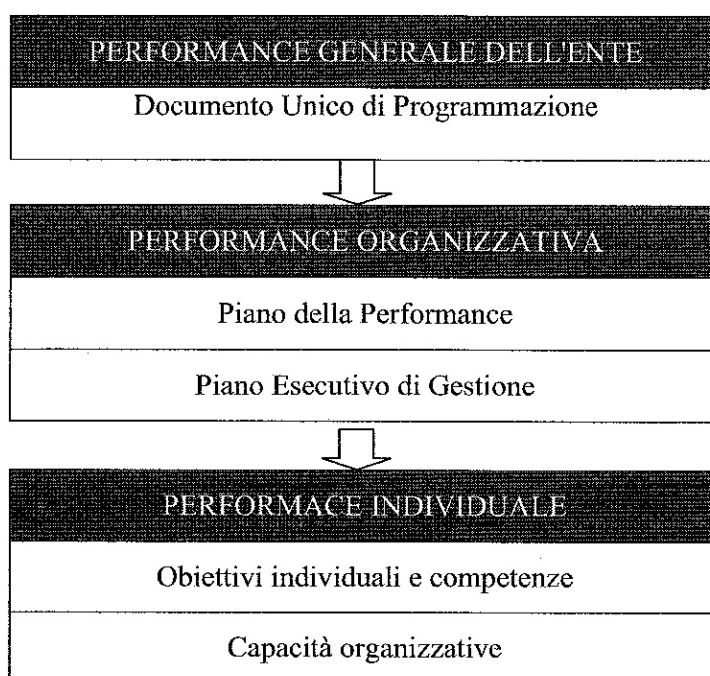
Categoria	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	5	2	7
D	17	7	24
C	73	48	121
B	27	14	41
A	6	1	7
Totale	128	72	200

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

Categoria	Uomini	Donne
Dirigenti	71,43%	28,57%
D	70,83%	29,17%
C	60,33%	39,67%
B	65,85%	34,15%
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 massimo 50%)

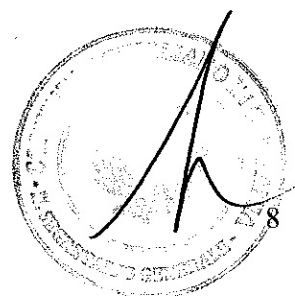
Settore Affari Istituzionali	50,00 %
Settore Servizi Finanziari	49,16 %
Settore Polizia Municipale e servizi sociali ed educativi	43,02 %
Unita' di progetto Ambiente e Lavori Pubblici	50,00 %
Settore Assetto del Territorio e attività produttive	50,00 %
Settore Idrico Fognario e Manutentivo	50,00 %
Settore Cimitero Mercato e Beni patrimoniali	50,00 %
Settore Servizi Demoanagrafici ed elettorale	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 Polizia Municipale e Servizi sociali ed educativi	30,00 %
Unita' di progetto Ambiente e Lavori Pubblici	27,00 %
Settore Assetto del Territorio e attività produttive	25,00 %
Settore Idrico Fognario e Manutentivo	27,00 %
Settore Cimitero Mercato e Beni patrimoniali	26,00 %
Settore Servizi Demoanagrafici ed elettorale	26,00 %

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

Settore Affari Istituzionali	20,00 %
Settore Servizi Finanziari	19,00 %
Settore Polizia Municipale e Servizi sociali ed educativi	18,00 %
Unita' di progetto Ambiente e Lavori Pubblici	17,00 %
Settore Assetto del Territorio e attività produttive	14,00 %
Settore Idrico Fognario e Manutentivo	17,00 %
Settore Cimitero Mercato e Beni patrimoniali	9,00 %
Settore Servizi Demoanagrafici ed elettorale	10,00 %



Sintesi valutazione dirigenti anno 2018 (%)

Settore →	U.P. Ambiente e Lavori Pubblici	Cimitero Mercato e beni patrimoniali	Servizi Finanziari	Assetto del Territorio e attività produttive	Polizia Municipale e Servizi sociali ed educativi	Servizi demoanagrafici ed elettorale	Idrico Fognario e manutentivo	Affari Istituzionali
Raggiungimento degli obiettivi assegnati	50,00	50,00	49,16	50,00	43,02	50,00	50,00	50,00
Misurazione comportamenti e competenze professionali	27,00	26,00	30,00	25,00	30,00	26,00	27,00	30,00
Valore rilevanza competenze attribuite	17,00	9,00	19,00	14,00	18,00	10,00	17,00	20,00
TOTALE	94,00	85,00	98,16	89,00	91,02	86,00	94,00	100,00

Sintesi valutazione A.P. e P.O. anno 2018 (%)

Settore ↓	Servizio	Raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 50%)	Misurazione comportamenti e competenze professionali (max 30%)	Valore della rilevanza delle competenze attribuite (max 20%)	Totale
Affari Istituzionali	Avvocatura	50,00	Non valutabile	20,00	Non valutabile
	Contenzioso	50,00	30,00	20,00	100,00
	Personale e tratt. ec.	50,00	30,00	20,00	100,00
	Organi Istituzionali	50,00	30,00	20,00	100,00
	Segreteria del Sindaco	50,00	Non valutabile	20,00	Non valutabile
Servizi demoanagrafici ed elettorale	Trasporto	50,00	Non valutabile	10,00	Non valutabile
	Stato Civile	50,00	28,80	10,00	88,80
	Anagrafe - elettorale	50,00	30,00	10,00	90,00
Servizi Finanziari	Gestione entrate trib.	49,16	30,00	19,00	98,16
	Gestione ent. extratr.	49,16	Non valutabile	19,00	Non valutabile
	CED e Provveditorato	49,16	30,00	19,00	98,16
	Gestione spesa	49,16	30,00	19,00	98,16
Polizia Municipale e servizi sociali ed educativi	Giudiziaria	43,02	30,00	18,00	91,02
	Stradale	43,02	30,00	18,00	91,02
	Affari Generali	43,02	30,00	18,00	91,02
	Protezione civile	43,02	30,00	18,00	91,02
	Servizi sociali	43,02	30,00	18,00	91,02
	Servizi educativi	43,02	30,00	18,00	91,02
	Servizi scolastici	43,02	30,00	18,00	91,02
Assetto del Territorio e attività produttive	Urbanistica e condono	50,00	Non valutabile	14,00	Non valutabile
	Demanio marittimo	50,00	30,00	14,00	94,00
	Servizi alle imprese	50,00	30,00	14,00	94,00
	Pubblici esercizi	50,00	30,00	14,00	94,00
Cimitero Mercato e beni patrim.	Patrimonio	50,00	30,00	9,00	89,00
	Cimiteriali	50,00	30,00	9,00	89,00
Idrico Fognario e manutentivo	Manut. Imm.Verde P.	50,00	30,00	17,00	97,00
	Idrico integrato	50,00	30,00	17,00	97,00

Si da atto della costituzione del CUG (Comitato Unico di Garanzia) e dell'adozione del Piano delle azioni positive, adottato con D.G.C. n. 70 del 31/05/2018.

Giugliano, 18.11.2019

SCHEDE REPORT CONTROLLO DI GESTIONE

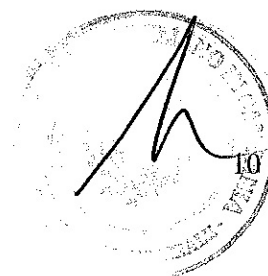


Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2018

OB18-1-01 - Obiettivi 2018 del Settore AFFARI ISTITUZIONALI			
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso Vr.</i>	<i>% Ragg.</i>	<i>Stato Obiettivo</i>
ob18-1.0-01 - Obiettivi 2018 del Servizio PERSONALE - TRATTAMENTO ECONOMICO		100,00 %	
ob18-1.0-01.01 - Obiettivo Strategico 1 - Fascicolazione elettronica documentazione dipendenti		100,00 %	
ob18-1.0-02 - Obiettivi 2018 del Servizio ASSISTENZA ORGANI ISTITUZIONALI		100,00 %	
ob18-1.0-02.01 - Obiettivo Strategico 2 - Informatizzazione mediante archiviazione ottica e integrazione con i software già in dotazione Follum e Civilla, delle pratiche del Servizio al fine di perseguire la dematerializzazione dei flussi documentali		100,00 %	
ob18-1.0-03 - Obiettivi 2018 del Servizio AVVOCATURA		100,00 %	
ob18-1.0-03.01 - Obiettivo Strategico 3 - Informatizzazione mediante archiviazione ottica e integrazione con i software già in dotazione Follum e Civilla, delle pratiche del Servizio al fine di perseguire la dematerializzazione dei flussi documentali		100,00 %	
ob18-1.0-04 - Obiettivi 2018 del Servizio CONTENZIOSO TRASPARENZA PTPC		100,00 %	
ob18-1.0-04.01 - Obiettivo Strategico 4 - Informatizzazione mediante archiviazione ottica e integrazione con i software già in dotazione Follum e Civilla, delle pratiche del Servizio al fine di perseguire la dematerializzazione dei flussi documentali		100,00 %	
ob18-1.0-05 - Obiettivi 2018 del Servizio SEGRETERIA DEL SINDACO		100,00 %	
ob18-1.0-05.01 - Obiettivo Operativo 1 - Assistenza al Sindaco ed alla Giunta		100,00 %	
Raggiungimento Totale		100,00 %	





Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2018

OB18-2.01 - Obiettivi 2018 del Settore SERVIZI FINANZIARI			
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso Vr.</i>	<i>% Ragg.</i>	<i>Stato Obiettivo</i>
ob18-2.0-01 - Obiettivi 2018 del Settore SERVIZI FINANZIARI		100,00 %	
ob18-2.0-01.01 - Obiettivo Strategico 1 - Riduzione dell'ammontare dei residui attivi per il 20%		100,00 %	
ob18-2.0-02 - Obiettivi 2018 del Servizio BILANCIO		83,50 %	
ob18-2.0-02.01 - Obiettivo Operativo 1 - Preparazione, indizione ed espletamento gara per l'assegnazione del Servizio di Tesoreria Comunale		87,00 %	
ob18-2.0-02.02 - Obiettivo Operativo 2 - Slope Plus: avvio regime ai sensi del Decreto del Min. Economia e Finanze del 14 giugno 2017 coordinato con il successivo decreto del 26 settembre 2017		100,00 %	
ob18-2.0-03 - Obiettivi 2018 del Servizio TRIBUTI		100,00 %	
ob18-2.0-03.01 - Obiettivo Operativo 3 - Collaborazione con RTI composta da Ag. dell'Entrate-Riscossione-Geset Italia Spa e Ottogas Srl		100,00 %	
ob18-2.0-03.02 - Obiettivo Operativo 4 - 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		100,00 %	
ob18-2.0-03.03 - Obiettivo Operativo 5 - Adempimento ai sensi del D. Interministeriale del 24 febbraio 2016, delle procedure di riversamento, rimborso e regolazioni contabili relative ai tributi locali		100,00 %	
ob18-2.0-03.04 - Obiettivo Operativo 6 - Riduzione dei tempi di evasione delle richieste di rimborso relative ai tributi IMU-TASI-TARI		100,00 %	
ob18-2.0-04 - Obiettivi 2018 del Servizio CED E		100,00 %	
ob18-2.0-04.01 - Obiettivo Operativo 7 - Consolidare le misure di tutela della privacy seguendo i dettami del		100,00 %	
ob18-2.0-04.02 - Obiettivo Operativo 8 - Procedure di gara dei servizi di pulizia e igiene ambientale, sanificazione e derattizzazione, fornitura materiali igienici e di consumo per i servizi igienici, facchinaggio e reception, da eseguirsi presso gli immobili in uso al		100,00 %	
Raggiungimento Totale		97,86 %	





Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2018

OB18-4.01 - Obiettivi 2018 del Settore POLIZIA MUNICIPALE E SERVIZI SOCIALI ED EDUCATIVI			
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso Vr.</i>	<i>% Ragg.</i>	<i>Stato Obiettivo</i>
ob18-4.0-01 - Obiettivi 2018 del Settore POLIZIA MUNICIPALE E SERVIZI SOCIALI ED EDUCATIVI		100,00 %	
ob18-4.0-01.01 - Obiettivo Strategico 1 - Riduzione dell'ammontare dei residui attivi per il 20%		100,00 %	
ob18-4.0-02 - Obiettivi 2018 del Servizio Polizia Municipale		100,00 %	
ob18-4.0-02.01 - Obiettivo Operativo 1 - Progetto Tamorra dei Briganti		100,00 %	
ob18-4.0-02.02 - Obiettivo Operativo 2 - Progetto Giugliano città sicura 2018		100,00 %	
ob18-4.0-02.03 - Obiettivo Operativo 3 - Progetto Sicurezza Urbana		100,00 %	
ob18-4.0-02.04 - Obiettivo Operativo 4 - Progetto Festeggiamenti Maria SS. della Pace 2018		100,00 %	
ob18-4.0-02.05 - Obiettivo Operativo 5 - Progetto Giugliano Città Natale 2018		100,00 %	
ob18-4.0-03 - Obiettivi 2018 del Servizio SERVIZI SOCIALI ED EDUCATIVI		75,00 %	
ob18-4.0-03.01 - Obiettivo Operativo 6 - Migliorare il sistema di accesso integrato ai servizi socio-sanitari		100,00 %	
ob18-4.0-03.02 - Obiettivo Operativo 7 - Consolidamento delle azioni di innovazione sociale		100,00 %	
ob18-4.0-03.03 - Obiettivo Operativo 8 - Potenziare le azioni volte a migliorare la qualità della vita ed il benessere della popolazione		100,00 %	
ob18-4.0-03.04 - Obiettivo Operativo 9 - Creazione di HUB Sociali volti alla diffusione ed organizzazione dei Servizi Sociali e Socio-Sanitari		75,00 %	
ob18-4.0-03.05 - Obiettivo Operativo 10 - Città della Cultura e delle Chiese, Struttura di Coord. delle attività culturali della Città, Valorizzazione dell'Area Archeologica di Liternum nel nome di Publio Cornelio Scipione detto l'Africano, Centro Polivalente dei Servizi Educativi, La Città dello Sport, La Città delle Scuole, Integrazione Scuola, Comunità e Territorio		0,00 %	
Raggiungimento Totale		95,00 %	





Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2018

OB18-5-01 - Obiettivi 2018 del Settore IDRICO FOGNARIO E MANUTENTIVO			
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso Vr.</i>	<i>% Ragg.</i>	<i>Stato Obiettivo</i>
ob18-5.0-01 - Obiettivi 2018 del Settore IDRICO FOGNARIO E MANUTENTIVO		100,00 %	
ob18-5.0-01.01 - Obiettivo Strategico 1 - Riduzione dell'ammontare dei residui attivi per il 20%		100,00 %	
ob18-5.0-01.02 - Obiettivo Operativo 1 - Verifica dei volumi idrici erogati agli utenti suddivisi per strada Bilancio dei volumi immessi e fatturati		100,00 %	
ob18-5.0-01.03 - Obiettivo Operativo 2 - Attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.C.P.), per la Trasparenza e l'Integrità dell'Azione amministrativa		100,00 %	
Raggiungimento Totale		100,00 %	





Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2018

OB18-6-01 - Obiettivi 2018 dell'UNITA DI PROGETTO AMBIENTE E LAVORI PUBBLICI			
<i>Obiettivi</i>	<i>Peao Vr</i>	<i>% Ragg.</i>	<i>Stato Obiettivo</i>
ob18-6.0-01 - Obiettivi 2018 dell'UNITA DI PROGETTO AMBIENTE E LAVORI PUBBLICI		95,80 %	
ob18-6.0-01.01 - Obiettivo 1 - Programmazione delle risorse del Programma Integrato Città Sostenibili (PICS) POFESR CAMPANIA 2014/2020		100,00 %	
ob18-6.0-01.02 - Obiettivo 2 - Completamento dell'attuazione del protocollo d'intesa per la realizzazione degli interventi infrastrutturali a servizio della base Nato e del programma annuale dei Lavori		87,00 %	
ob18-6.0-01.03 - Obiettivo 3 - Garantire un accettabile standard di igiene urbana		100,00 %	
ob18-6.0-01.04 - Obiettivo 4 - Attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.C.P.), per la Trasparenza e l'Integrità dell'Azione		100,00 %	
Raggiungimento Totale		95,60 %	





Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2018

OB18-7-01 - Obiettivi 2018 del Settore ASSETTO DEL TERRITORIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE			
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso Vr.</i>	<i>% Ragg.</i>	<i>Stato Obiettivo</i>
ob18-7.0-01 - Obiettivi 2018 del Settore ASSETTO DEL TERRITORIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE		40,00 %	
ob18-7.0-01.01 - Obiettivo 2 - Implementazione software/hardware per gestione Sportello per l'Edilizia		100,00 %	
ob18-7.0-01.02 - Obiettivo 6 - Adozione Preliminare.		0,00 %	
Raggiungimento Totale		40,00 %	





Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2018

OB18-9-01 - Obiettivi 2018 del Settore CIMITERO MERCATO E BENI PATRIMONIALI			
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso Vr.</i>	<i>% Ragg.</i>	<i>Stato Obiettivo</i>
ob18-9-0-01 - Obiettivi 2018 del Settore CIMITERO MERCATO E BENI PATRIMONIALI		100,00 %	
ob18-9-0-01.01 - Obiettivo Strategico 1 - Riduzione dell'ammontare dei residui attivi per il 20%		100,00 %	
ob18-9-0-02 - Obiettivi del Servizio MOG		100,00 %	
ob18-9-0-02.01 - Obiettivo Operativo 1 - Controllo		100,00 %	
ob18-9-0-03 - Obiettivi del Servizio SERVIZI CIMITERIALI		100,00 %	
ob18-9-0-03.01 - Obiettivo Operativo 9 - Contratti per		100,00 %	
ob18-9-0-04 - Obiettivi del Servizio VALORIZZAZIONE GESTIONE PATRIMONIO COMUNALE E BENI CONFISCATI		100,00 %	
ob18-9-0-04.01 - Obiettivo Operativo 11 - Verifica stato di consistenza Beni Confiscati e predisposizione di procedimenti di valorizzazione		100,00 %	
Raggiungimento Totale		100,00 %	



Comune di Giugliano in Campania

Struttura Raggiungimento Obiettivi per Destinazioni

Al 31/12/2018

OB18-10-01 - Obiettivi 2018 del Settore SERVIZI DEMOANAGRAFICI E ELETTORALE			
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso 1/r.</i>	<i>% Ragg.</i>	<i>Stato Obiettivo</i>
OB18-10-01.01 - Obiettivi 2018 del Settore SERVIZI DEMOANAGRAFICI E ELETTORALE		100,00 %	
OB18-10-01.01.01 - Obiettivo 1 - Rifacimento della Toponomastica e della Numerazione Civica		100,00 %	
OB18-10-01.01.02 - Obiettivo 3 - Avvio del processo di subentro del Comune nell'ANPR (Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente)		100,00 %	
Raggiungimento Totale		100,00 %	

