

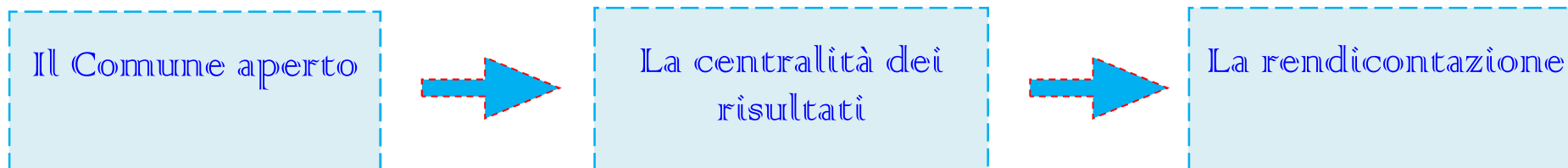


La Relazione sulla Performance

(art. 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. 150/2009 e delibera n° 5/2012 ex CIVIT, ora A.N.AC.)

• i risultati dell'anno 2020 •

Approvata con deliberazione di G.C. n. 79 del 01/07/2021



INDICE:

1. Premessa	3
2. Atti del ciclo di gestione della performance per l'anno 2020.....	7
3. Il contesto esterno ed interno.....	8
3.1. Il contesto esterno di riferimento	8
3.2. L'amministrazione in cifre – il contesto interno	9
4. Risultati Performance Organizzativa	13
4.1 Albero della performance.....	13
4.2 Le aree e gli obiettivi strategici	14
4.3 Lo stato di attuazione degli obiettivi strategici	15
4.4 Sintesi dei risultati di performance organizzativa	18
4.4.1 - Performance organizzativa di Ente	18
4.4.2 - Qualità dei servizi erogati	18
4.4.3 - La performance organizzativa dei settori.....	19
4.5 Risultati della gestione degli obiettivi esecutivi di progetto	23
4.6 Risultati della gestione degli obiettivi esecutivi dei processi.....	23
4.7 Risultati sulla qualità dei servizi erogati	23
4.8 La soddisfazione sulla qualità dei servizi.....	24
4.8.1 - La soddisfazione sulla qualità dei servizi educativi	24
4.8.2 - Accessibilità e soddisfazione della domanda nei servizi educativi, dalla prima infanzia alla pre-adolescenza	25
4.9 La gestione delle segnalazioni effettuate dai cittadini.....	26
4.10 Lo stato di attuazione degli obiettivi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	27
5. Risultati Performance Individuale.....	28
5.1 Risultati obiettivi del Personale dipendente dirigente	28
5.1.1 - Il sistema premiale dei dirigenti	28
5.1.2 - Risultati obiettivi individuali.....	28
5.2 I risultati della valutazione del Personale dipendente non dirigente	31
6. Il processo di redazione della Relazione sulla performance	32
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	32

1. Premessa

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, nel delineare la disciplina del Ciclo della *performance*, ha previsto all’art. 10 la redazione annuale, da parte delle amministrazioni pubbliche, di una Relazione sulla *performance* che evidenzia a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare il presente documento, che sintetizza le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell’arco del 2020 nonché gli esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

L’impostazione della Relazione si conforma allo schema di riferimento delineato a suo tempo dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche (ora A.N.AC.) con delibera n. 5/2012, tuttora valido, nonché al processo del Ciclo di gestione della *performance* attuato dal Comune di Paderno Dugnano ed alle ulteriori indicazioni emanate da A.N.AC..

La Relazione introduce una visione generale che, muovendo dal contesto esterno di riferimento e analizzando altresì l’organizzazione interna dell’Amministrazione e le relative funzioni, dà conto dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Documento Unico di Programmazione ed agli obiettivi esecutivi previsti nel Piano Esecutivo di Gestione; l’albero della *performance* illustra poi il *cascading* degli elementi del processo pianificatorio.

La Relazione, nel rispetto del principio di coerenza e di integrazione tra il Ciclo di gestione della *performance* ed il Ciclo di gestione economico finanziario contenuto nella nuova contabilità armonizzata, è redatta in forma sintetica al fine di consentire una più immediata comprensione da parte dei cittadini, come richiesto dall’art. 14 del già citato d.lgs. 150/2009 modificato dal d.lgs. n. 74/2017 e con rinvii ai documenti che contengono le informazioni di maggior dettaglio.

L'anno 2020 è stato caratterizzato dalla necessità di far fronte all'emergenza sanitaria conseguente alla diffusione del virus COVID-19 con risvolti sia interni all'Organizzazione che relativi ai servizi erogati.

In conseguenza dell'emergenza sanitaria, il Comune di Paderno Dugnano ha dovuto chiudere fisicamente le sue porte al fine di evitare situazioni di potenziale rischio contagio sia per gli utenti sia per il personale disponendo modalità di ricevimento del pubblico alternative rispetto alla presenza fisica che è stata prevista esclusivamente per le fattispecie non diversamente gestibili. Sempre con la finalità di contenere il contagio, ha dovuto organizzare in modo repentino una nuova modalità lavorativa per garantire la continuità nell'erogazione dei propri servizi: il lavoro agile o smart working. La tecnologia ha assicurato anche la continuità del funzionamento degli organi che per buona parte dell'anno, nella cd fase 1 e poi anche nella fase 2, si sono riuniti anche in videoconferenza, modalità mai sperimentata prima.

Per consentire ai Comuni di far fronte alle tante nuove attività connesse all'emergenza, il Legislatore è intervenuto disponendo la sospensione di tutti i termini inerenti lo svolgimento dei procedimenti amministrativi, pendenti alla data del 23/02/2020 o iniziati successivamente a tale data, per il periodo compreso tra la medesima data e quella del 15/05/2020, ed ha disposto la proroga di documenti (C.I., patenti di guida etc..) e attestazioni così da inibire ulteriormente gli spostamenti dei cittadini e, quindi, evitare occasioni di potenziale contagio.

Tutto ciò ha comportato la necessità di rivedere la programmazione esecutiva che è stata aggiornata con deliberazione della Giunta comunale n. 98 del 9 luglio 2020 eliminando la previsione di alcuni obiettivi per inserirne di nuovi e variando alcune delle attività previste negli obiettivi stessi.

La presente relazione rendiconta sinteticamente l'attività svolta nell'anno 2020 evidenziando, per alcuni processi sui quali hanno fortemente impattato le misure di contenimento del contagio da COVID-19 – quali ad esempio quello relativo agli eventi culturali o quello relativo ai servizi bibliotecari – l'oggettiva impossibilità di rendere il dato di alcuni indicatori di misurazione della performance.

Dal “Piano della Performance” alla “Relazione sulla Performance”

Il Comune aperto

Il D.lgs. 150/2009:

- Ha dato ulteriore impulso alla modernizzazione del Comune ed ha affermato con più forza che **l'attenzione al cittadino ed ai suoi bisogni** costituiscono la centralità dell'azione amministrativa.
- Ha introdotto il Ciclo della gestione della *performance* rafforzando l'attenzione agli **obiettivi** ed ai **risultati**.
- Ha posto l'accento sulla **trasparenza** per garantire un Comune sempre più aperto verso l'esterno e, quindi, accessibile a tutti.

il documento:

Piano della Performance

✓ **Programmare**

La centralità dei risultati

- La **performance** del Comune è il risultato delle azioni messe in campo nell'anno di riferimento per raggiungere gli obiettivi prefissati nei documenti di programmazione.
- Il **monitoraggio** costante e la misurazione dei risultati costituiscono strumenti ed informazioni di base per conoscersi, confrontarsi e migliorare.
- L'**audit interno**, svolto con programmazione ordinaria annuale, consente di fare un'autovalutazione sul sistema di misurazione.

il documento:

Report di monitoraggio

✓ **Misurare**

La rendicontazione

Il Comune, aperto e trasparente verso l'interno e verso l'esterno, comunica i **risultati** ottenuti rispetto agli obiettivi programmati ai fini della leggibilità ed integrità delle sue azioni, nonché per coniugare equamente la **valutazione delle prestazioni** del personale al merito.

il documento:

La Relazione sulla Performance

✓ **Rendere conto**

I documenti del Ciclo di gestione della Performance

Documenti di PROGRAMMAZIONE

- ✓ DUP
- ✓ DUP con Nota di aggiornamento

Documento Unico di Programmazione (DUP) – DUP con Nota di aggiornamento

Art. 151, comma 1, del D.lgs. 267/2000

Il DUP è il primo documento di programmazione successivo alle “Linee programmatiche di mandato del Sindaco” (art. 46 del TUEL).

Il DUP è articolato in due Sezioni:

- Sezione Strategica (SeS), 2015/2020, che sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato del Sindaco ed individua gli obiettivi strategici da perseguire nel quinquennio del mandato amministrativo;
- Sezione Operativa (SeO), con orizzonte temporale di riferimento triennale, di durata pari a quello del Bilancio di Previsione Finanziario ed a scorrimento annuale, che individua, per ogni singola Missione, i Programmi che l’ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici, descrive le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate ed individua gli obiettivi operativi.

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG)

Art. 169 del D.lgs. 267/2000

Piano dettagliato degli Obiettivi (PDO)

E’ il documento che dà esecuzione nel breve periodo (1 anno) agli obiettivi operativi, assegna le risorse ed individua le relative responsabilità.

Piano della Performance (PP)

Documento programmatico con valenza triennale che contiene il portafoglio delle attività e dei servizi dell’Ente ed individua, per gli stessi, gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance ed i rispettivi target.

- ✓ PEG

Documenti per la MISURAZIONE

✓ Sistema di misurazione e valutazione:

- Performance organizzativa di Ente e di settore
- Performance individuale dei dirigenti e di tutti i dipendenti

✓ Report quadrimestrali di monitoraggio:

- Report di sintesi di Ente del monitoraggio dei risultati della gestione 2020

✓ Stato di attuazione dei programmi:

- Documento Unico di Programmazione - Stato di Attuazione dei programmi, SeO 2020-2022
- Stato di attuazione degli obiettivi esecutivi - attuazione DUP e PEG 2020-2022

Documenti di RENDICONTAZIONE

✓ Rendiconto della Gestione

- E’ il documento che valuta l’efficacia dell’azione con riferimento ai risultati ottenuti rispetto agli obiettivi programmati ed ai costi sostenuti

✓ Relazione sulla Performance

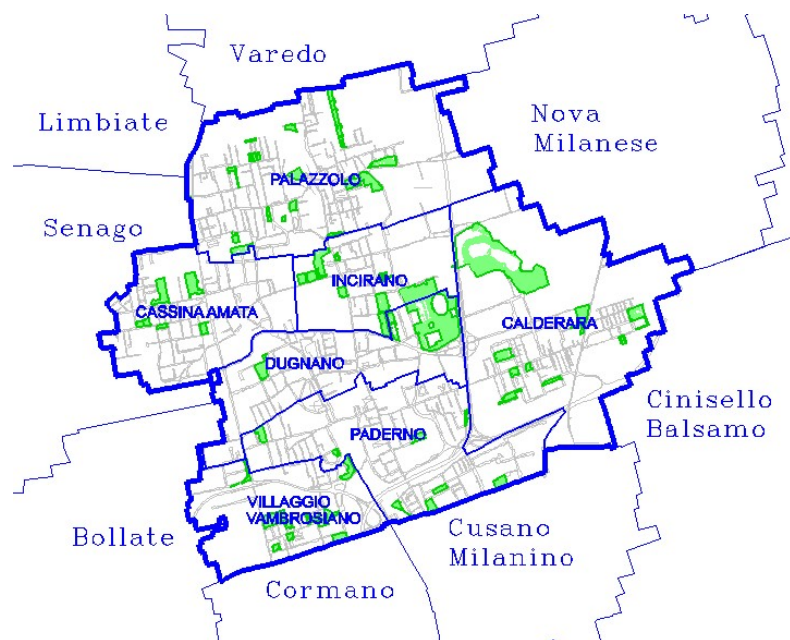
- E’ il documento con il quale si comunicano ai cittadini i risultati ottenuti e la valutazione degli stessi con riferimento a scostamenti ed impiego di risorse
- Il documento conclude il “Ciclo di gestione della *Performance*”

2. Atti del ciclo di gestione della performance per l'anno 2020

	Documento	Data di approvazione	Data ultimo aggiornamento	Reperibilità sul sito www.comune.paderno-dugnano.mi.it
PROGRAMMAZIONE	Linee Programmatiche di Mandato	Deliberazione di C.C. n° 47 del 30/10/2019	/	Direttamente raggiungibile dal banner Atti amministrativi nella homepage
	Documento Unico di Programmazione-DUP (DUP)	Deliberazione di C.C. n° 76 del 29/12/2020	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " Disposizioni generali / Atti generali / Documenti di programmazione strategico-gestionale "
	Bilancio di previsione economico-finanziario	Deliberazione di C.C. n° 76 del 29/12/2020	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo "
	Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2020-2022	Deliberazione di G.C. n° 11 del 23/01/2020	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " Altri contenuti / Prevenzione della Corruzione "
	Piano Esecutivo di Gestione 2020-2022 comprendente Piano dettagliato degli obiettivi 2020 e Piano della performance 2020-2022	Deliberazione di G.C. n° 20 del 30/01/2020	Deliberazione di G.C. n° 98 del 09/07/2020	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " Performance / Piano della Performance / Piano Esecutivo di Gestione/Piano dettagliato degli Obiettivi "
VALUTAZIONE E MISURAZIONE	Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance organizzativa e individuale</i>	Deliberazione di G.C. n° 62 del 28/04/2011 e Deliberazione di G.C. n° 209 del 01/12/2011	Deliberazione di G.C. n° 159 del 10/12/2020	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " Performance / Sistema di misurazione e valutazione della Performance "
RENDICONTAZIONE	Rendicontazione dei risultati per la performance organizzativa 2020	Deliberazione di G.C. n° 27 del 04/03/2021	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " Performance/ Relazione sulla Performance / Monitoraggi quadrimestrali risultati Performance "
	Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2020	Deliberazione di C.C. n° 16 del 03/05/2021	/	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione " Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo "

3. Il contesto esterno ed interno

3.1. Il contesto esterno di riferimento



Milano (12 km)

- **DOVE:** Regione Lombardia, nel settore settentrionale della Città Metropolitana di Milano. Il suo centro dista, in linea d'aria, circa 12 Km dal centro del capoluogo.
- **CONFINI:** Limbiate, Varedo, Nova Milanese, Cinisello Balsamo, Cusano Milanino, Cormano, Bollate e Senago.
- **TERRITORIO:** superficie complessiva di 14,11 kmq, quasi totalmente pianeggiante (il dato è estrapolato dalle cartografie dell'ufficio SIT).
- **POPOLAZIONE:** 46.401 abitanti al 31.12.2020.
- **DENSITA':** 3.288,52 abitanti per Kmq.
- **QUARTIERI:** Calderara, Cassina Amata, Dugnano, Incirano, Palazzo Milanese, Paderno, Villaggio Ambrosiano.
- **SCUOLE PRESENTI:** 7 scuole dell'infanzia statali, 5 scuole dell'infanzia paritarie, 6 scuole primarie statali, 1 scuola primaria paritaria, 4 scuole secondarie di primo ciclo statali, 1 scuola secondaria di primo ciclo paritaria, 1 scuola secondaria di secondo ciclo statale.
- **MOBILITÀ E TRASPORTO PUBBLICO:** Ferrovie Nord Milano S2 e S4 (Stazioni in Palazzo Milanese e Paderno Dugnano), ATM linea 166 (Via Erba) e tranviaria 179 (Comasina), Brianza Trasporti z219 (Paderno-Monza con capolinea "Gadda") e z229 (Paderno-Cinisello Balsamo con capolinea in Via Marzabotto), Air Pullman z114 (Saronno-Palazzo Milanese con capolinea Stazione FNM), z150 (Cantù-Milano con fermata a Cassina Amata) e 566 (Paderno-Milano Roserio con capolinea Stazione FNM Paderno), RTI Autoguidovie Spa – Airpullman Spa per linee urbane verde, blu, rossa e gialla, deposito automezzi Trasporto Pubblico Locale, parcheggi ad uso pubblico in superficie ed interrati, autolinee interurbane a servizio delle Scuole superiori di Paderno Dugnano e Bollate (Airpullman) Z182 e Z183, Z186 e Z195.
- **CENTRI CULTURALI:** Biblioteca Tilane, Centro culturale e sala mostre Tilane.
- **VERDE PUBBLICO E PRIVATO:** % superficie aree a verde, pubblico e privato, 37,48%.
- **VERDE PUBBLICO:** % superficie aree a verde pubblico, 13,09%.
- **VERDE PUBBLICO PRO-CAPITE:** superficie aree a verde pubblico / popolazione, 39,80 mq.
- **PARCHI:** Lago Nord in centro, Belloni e Spinelli a Cassina Amata, Parchi del Borghetto e del Viale Bagatti a Palazzo, Parco De Marchi, il Centro sportivo "Toti", e i parchi di rilevanza sovra comunale: GruBrìa e Parco del Seveso.
- **SOCIETÀ PARTECIPATE DAL COMUNE:** Ages srl (partecipata al 100%), Cap Holding Spa (partecipata al 2,34%).

3.2. L'amministrazione in cifre – il contesto interno

LA POPOLAZIONE		Analisi dei mutamenti dinamici della popolazione.					Commento:
POPOLAZIONE	residenti al 31/12	2016	2017	2018	2019	2020	<p>Popolazione e fasce d'età</p> <p>Nell'anno 2020 è stato registrato un aumento, seppur sensibile, della popolazione residente determinato da un maggior numero di cittadini stranieri presenti sul nostro territorio e condizionato altresì da un saldo migratorio positivo.</p> <p>Nell'anno appena trascorso, la nostra Città ha visto crescere il numero dei cittadini registrati all'anagrafe del 1,38%, in contrasto con il calo demografico che ha caratterizzato gli ultimi anni a partire dal 2016, ad eccezione del picco in aumento registrato nell'anno 2017. Rispetto all'anno 2019, la popolazione straniera è aumentata del 8,6%. Le pratiche di immigrazione anagrafica verso Paderno Dugnano registrano un aumento di 1.108 unità rispetto all'anno precedente (+51,60%), facendo rilevare un notevole incremento che conferma la crescita demografica della città.</p> <p>L'andamento demografico conferma pur tuttavia un saldo naturale (bilancio nati/morti) decisamente negativo, dove a pesare è soprattutto il numero dei morti, per i quali si rileva un incremento pari al 15,91% rispetto all'anno 2019 determinato, in particolar modo, dagli effetti della pandemia da COVID-19, mentre si registra un lieve calo delle nascite pari a 36 unità in meno (-10,4%).</p> <p>La popolazione anziana si attesta al 22,32% dell'intera popolazione, lievemente in aumento rispetto all'anno 2019 dove la percentuale si attestava al 21,85%, collocandosi al di sotto dei livelli medi della regione (22,89%)¹.</p> <p>Diminuisce sensibilmente rispetto al 2019 la popolazione in età scolare, compresa tra 0-14 anni, che si attesta al 13,07% del totale (nel 2019 era il 13,31%), definendo tuttavia, per l'anno 2020; un dato leggermente inferiore rispetto alla media regionale pari al 13,08%.</p>
	densità popolazione per Kmq	46.590	46.701	46.306	45.762	46.401	
	stranieri	3.301,91	3.309,78	3.281,79	3.243,23	3.288,52	
	nati nell'anno	3.735	3.961	3.910	3.997	4.374	
	deceduti nell'anno	388	369	380	346	310	
	immigrati	417	444	437	465	553	
	emigrati	1.434	1.509	914	1.039	2.147	
	Saldo naturale (differenza tra nati e morti)	1.448	1.323	1.252	1.464	1.331	
	Saldo migratorio (differenza tra immigrati e emigrati)	-29	-75	-57	-119	-243	
		-14	186	-395	-425	816	
PER FASCE D'ETÀ		2016	2017	2018	2019	2020	
	P. in età scolare: 0-14 anni	6.288	6.280	6.409	6.090	6.068	
	P. in forza lavoro: 15-34 anni	9.406	9.314	9.278	8.948	9.237	
	P. in età adulta: 35-65 anni	21.124	21.080	20.776	20.726	20.719	
	P. in età senile: oltre 65 anni	9.772	10.027	9.843	9.998	10.377	
Densità							
La densità abitativa del Comune è molto elevata in relazione alla media della Città metropolitana di Milano, seppure inferiore rispetto a quella dei Comuni del settore nord milanese confinanti che raggiungono livelli molto più elevati. In base all'ultimo dato rilevato, Paderno Dugnano si colloca all'interno dell'area metropolitana milanese al 15° posto per densità abitativa (dati al 1° gennaio 2020) ³ ; in precedenza la città era collocata al 16° posto.							

¹ <http://www.tuttitalia.it/lombardia/statistiche/indici-demografici-struttura-popolazione/>

² v. nota 2

³ <https://www.tuttitalia.it/lombardia/provincia-di-milano/34-comuni/densita/>

**STRUTTURA
DELL'ORGANIZZAZIONE
AL 31/12**

Analisi dei dati relativi al personale in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato, a tempo determinato o con contratto flessibile.

Commento:

	2016	2017	2018	2019	2020
PERSONALE IN SERVIZIO					
Segretario Generale	1	1	1	1	1
Dirigenti a tempo ind.	5	4	4	4	4
Dirigenti a tempo det.	0	0	0	0	0
Posizioni Organizzative	14	13	14	12	12
Dipendenti a tempo ind.	234	223	220	228	216
Dipendenti a tempo det.	2	2	2	1	1
Totale Personale in servizio	256	243	241	246	234

	2016	2017	2018	2019	2020
ETA' MEDIA DEL PERSONALE					
Dirigenti	51,41	52,35	53,34	53,27	54,27
Posizioni Organizzative	47,79	48,65	50,31	49,82	50,82
Dipendenti	49,50	49,97	49,82	49,94	49,81
Età media ponderata	49,57	50,32	51,16	51,01	49,96



	2016	2017	2018	2019	2020
INDICI DI ASSENZA					
malattia+ferie+altro	19,90%	16,94%	17,93%	17,52%	18,95%
malattia+altro	7,66%	4,05%	5,22%	4,80%	9,69%

Diminuzione del personale in servizio

Nel quinquennio di riferimento si è registrata, anche per effetto della nuova normativa sulle capacità assunzionali che ha di fatto limitato le possibilità di assumere nuovo personale, la progressiva riduzione quantitativa del personale in servizio, che al 31/12/2020, ha toccato il suo minimo attestandosi a 234 unità ma non ha avuto ripercussioni sui servizi erogati alla collettività; questo dato rende evidente lo sforzo complessivo messo in atto dall'organizzazione.

Nel 2020 si è nuovamente registrato un *trend* in leggera diminuzione a causa sia della nuova normativa sulle capacità assunzionali che all'emergenza sanitaria che ha bloccato per un lungo periodo la possibilità di svolgere nuove procedure concorsuali.

Il trend dell'età media

Le assunzioni effettuate fra la fine del 2019 e i primi mesi del 202, hanno segnato una leggera inversione nel *trend* relativo all'età media del personale dell'Ente.

Vale la pena di focalizzare l'attenzione su alcuni dati relativi all'età del personale; a fronte di una età media piuttosto elevata (circa 50 anni), si riscontra che i dipendenti con meno di 30 anni raggiungono solo il 5%, mentre la maggioranza dei dipendenti ha tra 45 e 60 anni (64%). Il 12% del personale supera, però, i 60 anni di età. Nessun dirigente ha meno di 35 anni e l'80% dei dirigenti supera i 50 anni. Va evidenziato che per la prima volta dopo molti anni il trend dell'età è sceso e il personale sotto i 30 anni è passato dal 1% di un biennio fa al 5%; corrispondentemente è diminuita la percentuale di personale over 60 (dal 13% al 12%). Questo scenario impone un ripensamento delle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane che consideri l'innalzamento progressivo dell'età dei lavoratori con le conseguenze che esso porta con sé. In tal senso, alcuni spunti di riflessione e azioni sono previsti nel "Piano delle azioni positive" elaborato per il triennio 2021-2023.

Come si può "leggere" nel grafico le età medie più basse corrispondono ai dipendenti inquadrati in categoria D e C, legando questo dato alle assunzioni effettuate a seguito di procedure concorsuali di cui è cenno nel paragrafo precedente.

Indici di assenza del personale

Il dato relativo alle assenze del personale ha segnato un leggero aumento rispetto all'anno precedente. L'aumento è dovuto in parte alle assenze collegate ai nuovi permessi (congedi genitoriali per i casi di contatto stretto dei figli o chiusura dell'attività didattica) introdotti dalla legislazione emergenziale, che è intervenuta anche su quelli esistenti (basti pensare all'aumento dei permessi per i dipendenti che beneficiano della L. 104/1992), e in parte all'incremento delle ferie fruito nel corso dell'anno, anch'esse strumento utilizzato per gestire la situazione di emergenza, in particolare per il personale impossibilitato ad effettuare la propria prestazione in modalità agile.

LA SPESA PER IL PERSONALE

Nella tabella vengono esposti alcuni dati riferiti sia al costo del personale sia ad altre correlazioni fra la componente dell'organico e altri parametri.

Commento:

		2016	2017	2018	2019	2020
INDICI PER LA SPESA DEL PERSONALE	Spesa complessiva per il personale	9.768.590,63	9.489.521,44	9.200.143,97	9.337.784,99	9.458.642,85
	Spesa per la formazione (stanziato)	44.133,00	59.005,00	60.532,00	76.200,00	63.200
	Spesa per la formazione (impegnato)	33.837,37	36.496,01	35.757,22	72.885,22	49.507,30
COSTO PERSONALE SU SPESA CORRENTE	Spesa complessiva personale / Spese correnti	33,02%	32,12%	29,12%	29,53%	28,13%
COSTO MEDIO DEL PERSONALE	Spesa complessiva personale / Numero dipendenti	38.158,56	39.051,53	38.174,87	37.958,48	40.421,55
COSTO PERSONALE PRO-CAPITE	Spesa complessiva personale / Popolazione	209,67	203,20	198,68	212,11	203,85
RAPPORTO POPOLAZIONE SU DIPENDENTI	Popolazione / Numero dipendenti	181,99	192,18	192,14	186,02	198,29
RAPPORTO DIPENDENTI SU DIRIGENTI	Numero dipendenti / Numero dirigenti	50,00	60,75	59,00	60,25	57,25
RAPPORTO DIPENDENTI SU P.O.	Numero dipendenti / Numero posizioni Organizzative	16,90	18,69	15,90	19,10	18,08
CAPACITÀ DI SPESA SU FORMAZIONE	Spesa per formazione impegnata / Spesa per formazione prevista	76,67	61,85	59,07	95,65	78,33%

Spesa del personale

La spesa del personale sostenuta nell'anno 2020 è diminuita, in valori assoluti, rispetto al 2016 di € 309.947,78; rispetto al 2019 è stato rilevato un aumento di € 120.857,86 connesso alle nuove assunzioni effettuate. In termini percentuali la riduzione è del 3,17% mentre l'incremento del 1,27%.

E' significativo come anche il valore di incidenza della spesa complessiva del personale sia diminuita del 1,41% rispetto al totale della spesa corrente, attestandosi nel 2020 al 28,13% (dato migliore nell'ultimo quinquennio), e mantenendo un sollievo alle cd "spese rigide".

Numero di abitanti per dipendente

Questo parametro dà un'altra lettura della costante riduzione quantitativa del personale: oggi, infatti, ogni dipendente si "occupa" di più cittadini (circa 198: + 17 rispetto al 2016). Il dato indica che a Paderno Dugnano ci sono 5,04 dipendenti per circa ogni 1.000 abitanti, contro una media nazionale di 7,44² fatta registrare nel 2017, quasi il 32% in meno, a dimostrazione dell'attenzione nelle politiche di utilizzo delle risorse pubbliche. I dati elaborati da IFEL e dal Dipartimento di Economia Locale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ha evidenziato che per la classe demografica cui appartiene il comune di Paderno Dugnano il numero di dipendenti per 1.000 abitanti è pari a 6,02 (ed Istat 2013), evidenziando che il nostro Ente ha un rapporto inferiore del 16,23%.

La diminuzione del personale dipendente a fronte del mantenimento del numero di dirigenti (invariato rispetto al 2019) ha fatto aumentare il rapporto tra dirigenti e dipendenti a 57,25.

² Elaborazione su dato ARAN su numero dipendenti enti locali (450.337) e popolazione italiana

LO STATO DI SALUTE FINANZIARIA

Il Comune di Paderno Dugnano, con il progetto *benchmarking* "Idee comuni" attua un confronto costante e di scambio con altri 14 comuni (Cesano Maderno, Cinisello Balsamo, Cologno Monzese, Cormano, Crema, Cusano Milanino, Desio, Lissone, Meda, Nova Milanese, Seregno, Sesto SG, Rho, Treviglio).

Commento:

INDICATORE	DESCRIZIONE	anno	2016	2017	2018	2019	2020
		Trend Storico	26,98%	27,22%	27,55%	26,70%	#####
		Benchmark	33,06%	32,13%	32,13%	31,64%	
INDICATORE 1,1	RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO (Incidenza spese rigide – ripiano disavanzo, personale e debito – su entrate correnti)	Trend Storico	80,64%	78,94%	79,60%	78,81%	#####
		Benchmark	79,27%	77,76%	77,99%	76,50%	
INDICATORE 2,4	AUTONOMIA FINANZIARIA (Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente)	Trend Storico	69,91%	60,13%	65,15%	59,23%	#####
		Benchmark	79,51%	76,39%	76,15%	77,69%	
INDICATORE 2,5	(Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente)	Trend Storico	71,18%	64,97%	67,03%	63,99%	#####
		Benchmark	80,78%	72,49%	72,39%	76,68%	
INDICATORE 2,6	(Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente)	Trend Storico	201,90	199,23	206,89	204,25	205,07
		Benchmark	201,14	192,42	198,90	189,81	
INDICATORE 4,4	Spesa di personale procapite: (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	Trend Storico	163,69	134,28	69,49	87,10	56,91
		Benchmark	89,68	82,96	92,81	103,18	
INDICATORE 7,2	Investimenti diretti procapite (in valore assoluto)	Trend Storico	1,59	0,29	0,19	0,10	0,02
		Benchmark	396,28	348,74	323,83	325,99	
INDICATORE 10,4	Indebitamento procapite (in valore assoluto)						

Dall'anno 2016 è cambiata la modalità di "misurare" la salute finanziaria degli enti locali. Con Decreto del 22/12/2015 il Ministero dell'Interno ha approvato, infatti, il "Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio degli enti locali e dei loro enti ed organismi strumentali". Il Piano misura diverse casistiche del bilancio, in particolare: la rigidità strutturale del bilancio; le entrate correnti; le spese di personale; l'esternalizzazione dei servizi; gli interessi passivi; gli investimenti; i debiti non finanziari; i debiti finanziari; la composizione dell'avanzo presunto; il disavanzo presunto; il fondo pluriennale vincolato; le partite di giro e i servizi conto terzi mettendo in rilievo i principi della buona amministrazione, vale a dire l'efficienza, l'efficacia e l'economicità.

Il piano degli indicatori rileva per ogni ente locale tutte le criticità e le potenzialità della gestione delle entrate e delle spese, con una particolare attenzione alla gestione di cassa, (riscossioni e liquidazioni rispetto agli accertamenti e impegni stanziati), al fine di evidenziare il grado di efficienza e di virtuosità degli enti.

Gli indici presenti nel piano consentono di analizzare la gestione dell'ente locale, evidenziando i parametri di criticità specifici e consentendo anche di evidenziare in anticipo situazioni di potenziale pre-dissesto o dissesto.

In sintesi, il piano degli indicatori è uno strumento in grado di rilevare l'andamento contabile e gestionale dell'ente.

Sono due i modelli che gli enti devono stilare: uno in fase di stesura del bilancio di previsione; l'altro nella fase di redazione del rendiconto di gestione. Il primo modello comprende indici e valori relativi ai risultati attesi di bilancio, il secondo indica invece i risultati e gli obiettivi raggiunti nell'esercizio finanziario, mediante la trasformazione dei dati contabili in indici.

L'analisi degli indicatori 2020 per il Comune di Paderno Dugnano mostra una lieve flessione della dinamica degli incassi rispetto all'anno precedente e un positivo abbattimento dell'indebitamento pro-capite ormai prossimo allo zero. E' in corso, con i comuni aderenti al progetto *benchmarking* "Idee comuni", il confronto per la valutazione degli indicatori 2020 più significativi. Ci si può riferire per opportune valutazioni ai dati del 2019 raccolti ed elaborati a fine 2020.

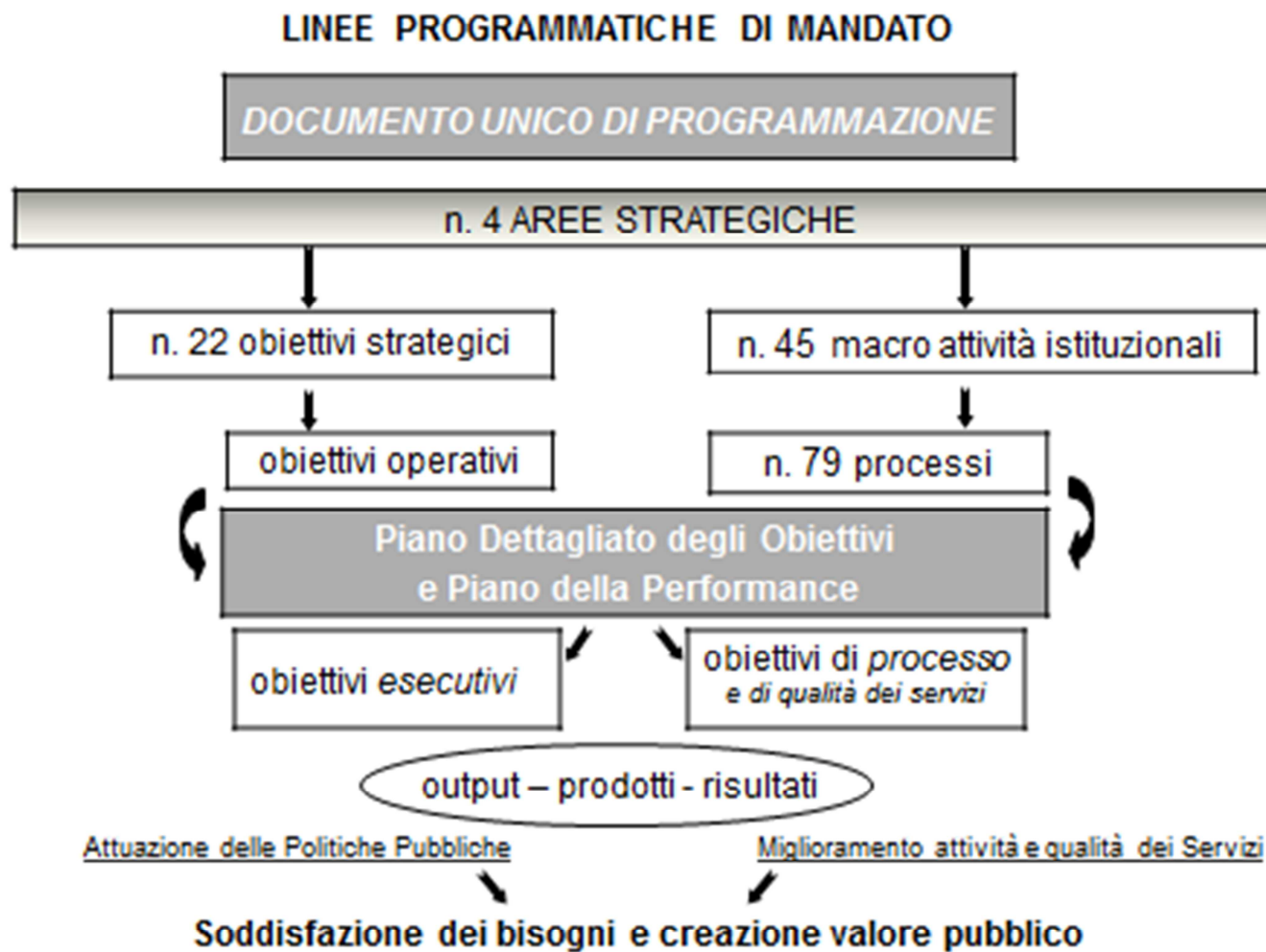
La rigidità strutturale e per indebitamento - Gli indici che esprimono la rigidità danno contezza della quota di entrate ordinarie che sono assorbite da spese che possiamo definire "obbligatorie" per l'ente, e cioè quelle relative al personale comunale e quelle destinate a pagare i mutui contratti (quasi completamente estinti) per la realizzazione delle opere pubbliche. Minore è il valore di rigidità strutturale e maggiore è la discrezionalità delle scelte che la politica può assumere per decidere a quali dei bisogni rappresentati dalla collettività rispondere. Nel 2020 il livello della rigidità strutturale è positivamente in riduzione rispetto agli anni precedenti.

Autonomia finanziaria - Le risorse finanziarie che il Comune utilizza per svolgere i compiti e le funzioni che gli sono attribuiti dalla legge e, quindi, sostanzialmente, per far fronte ai bisogni della collettività amministrata, sono costituite essenzialmente dai tributi comunali e dalle entrate per i servizi che l'ente offre ai cittadini (cosiddette "risorse proprie"), oltreché dai trasferimenti statali o da altri enti del settore pubblico (cosiddetta "finanza derivata").

L'indice riportato nella tabella - che individua l'autonomia finanziaria - rileva la capacità dell'Ente di far fronte alle proprie spese correnti (che sono le spese necessarie al funzionamento dell'Ente ed all'erogazione dei servizi) con entrate di propria competenza, ossia i corrispettivi e le tariffe relative a servizi (centri estivi, asilo nido etc.) ed i tributi comunali (addizionale IRPEF, Tassa rifiuti, Imu, etc.). Nel 2020 si sono registrate entrate derivate straordinarie a causa dell'emergenza sanitaria che ha chiaramente influito sull'indicatore riducendolo rispetto agli anni precedenti.

4. Risultati Performance Organizzativa

4.1 Albero della performance



4.2 Le aree e gli obiettivi strategici

Il Documento Unico di Programmazione (DUP), adottato dal Consiglio Comunale con atto n. 71 del 10/12/2019, nella sezione strategica SeS traduce le linee programmatiche di Mandato in n. 4 Aree strategiche e n. 22 obiettivi strategici di seguito riportati:

Area strategica	Obiettivi strategici
A01 COSTRUIRE FUTURO	01 – SEMPLIFICAZIONE
	02 – GESTIONE ENTI PARTECIPATI
	03 – LEGALITA' E TRASPARENZA
	04 – PARTECIPAZIONE CIVICA
	05 – EQUITA' FISCALE
	06 – VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE – GESTIONE ACCURATA ALLOGGI
	07 – RAFFORZAMENTO E INNOVAZIONE DIGITALE NELL'AMMINISTRAZIONE
	08 – CITTA' DIGITALE
	09 – SPORTELLLO EUROPA
	10 - COMMERCIO IN CITTA'
A02 PRENDERSI CURA DEL FUTURO	01 – LA PADERNO DUGNANO DEL FUTURO – IL TERRITORIO: UN BENE DA PRESERVARE
	02 – UNA CITTA' SOSTENIBILE E VIVIBILE
	03 – PIU' OPPORTUNITA' PER TUTTI
	04 – LA CURA DELLA CITTA' E DEI SUOI LUOGHI PUBBLICI
A03 SOSTENERE IL FUTURO	01 – GARANTIRE IL DIRITTO ALLO STUDIO
	02 – PROGETTARE LA CULTURA, VIVERE LA CITTA', MIGLIORARE LA QUALITA' DELLA VITA
	03 – UNA CITTA' PER I GIOVANI
	04 – LO SPORT PER TUTTI
	05 – MOBILITA' URBANA E METROPOLITANA
	06 – LAVORO E FORMAZIONE PROFESSIONALE
A04 DARE SICUREZZA AL FUTURO	01 – PROMUOVERE LA SICUREZZA URBANA
	02 – PROMUOVERE UN SISTEMA DI PROTEZIONE CIVILE EFFICIENTE, EFFICACE E PARTECIPATO

4.3 Lo stato di attuazione degli obiettivi strategici

Di seguito si riporta la percentuale (%) di realizzazione, nell'anno 2020, degli obiettivi esecutivi - che declinano nel PEG gli obiettivi operativi individuati nel DUP - rispetto alle attività programmate. Il risultato della gestione degli obiettivi contribuisce a determinare la valutazione dei dirigenti/dipendenti P.O., pertanto, non tiene conto di quanto non realizzato per cause non imputabili alla responsabilità dell'assegnatario.

Area strategica: **A01 Costruire futuro**

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo (2020/2022)	Obiettivo esecutivo PDO 2020	% realizzazione obiettivo
A01_01 Semplificazione	Semplificazione	Aggiornamento del regolamento del Consiglio Comunale	100
		Kaizen - Settimana del miglioramento	100
	Valorizzazione delle risorse umane	Dal personale alle persone: una nuova generazione tra competenze e formazione	100
		Step up...la Community cresce!	100
	L'innovazione in Comune	Riordino straordinario fascicoli archivio	100
		Piattaforma Crediti Commerciali	100
	Implementare PagoPa per gli incassi dei servizi comunali	Progetto per la riconciliazione dei dati finanziari (incassi) provenienti dal circuito PagoPa	100
Rafforzamento strutture informatiche di supporto	Rafforzamento strutture informatiche di supporto	66	
A01_03 Legalità e trasparenza	Legalità dell'azione amministrativa	Aggiornamento del PTPCT 2020-2022	100
	Sviluppo del sistema dei controlli interni	I controlli interni	100
	Legalità dell'azione amministrativa	ATTUAZIONE DELLE MISURE PER L'ANNO 2020 PREVISTE NEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	100
A01_04 Partecipazione civica	Per una città protagonista e connessa	Revisione Governance per garantire la partecipazione al processo decisionale	100
		L'ascolto e la comunicazione: per una città protagonista e connessa	100
A01_05 Equità fiscale	Ottimizzazione delle attività di accertamento e di riscossione	Completamento verifica straordinaria pratiche "336"	100
		Nuovo sistema tributario e applicazione del metodo tariffario del servizio integrato dei rifiuti	100
A01_06 Valorizzazione del	Progettazione, realizzazione e interventi nel	Palazzo Sanità via 2 giugno	37,5

patrimonio immobiliare - gestione accurata alloggi	campo delle opere pubbliche	Appalto calore	90
A01_08 Città digitale	Riprogettazione sito web comunale	Riprogettazione sito web comunale	100
	Continuità del servizio	Continuità del servizio e migrazione in cloud	92,5
	Sviluppo servizi on_line e miglioramento di quelli esistenti	Integrazione dei servizi on_line che prevedono pagamenti in PagoPa	100
A01_10 Commercio in città	Riordino documentale	Distributori carburante - Mappatura e verifica della rete distributiva sul territorio	100

Area strategica: A02 Prendersi cura del futuro

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo (2020/2022)	Obiettivo esecutivo PDO 2020	% realizzazione obiettivo
A02_01 La Paderno Dugnano del futuro – il territorio: un bene da preservare	Revisione del Piano di Governo del Territorio	Primo approccio alla rigenerazione urbana - immobili abbandonati e dismessi, opportunità per il territorio	100
	Arredo urbano, interventi qualità spazi pubblici quali piazze e arredi pedonali	Nuovo appalto verde	86,14
A02_02 Una città sostenibile e vivibile	Promuovere la raccolta differenziata	Promozione della raccolta differenziata dei rifiuti urbani	100
A02_03 Più opportunità per tutti	Sussidiarietà e bene comune	Programmare con le associazioni per un welfare di comunità	100
	Interventi sociali - Regole e rendicontazione	Narrare il sociale: dalla promozione al monitoraggio	100
		Paderno Dugnano 2020: sosteniamo le fragilità, l'inclusione e le famiglie	100
A02_04 La cura della città e dei suoi luoghi pubblici	Partecipazione collaborativa	Città partecipata - lo strumento urbanistico, occasioni di confronto	100

Area strategica: A03 Sostenere il futuro

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo (2020/2022)	Obiettivo esecutivo PDO 2020	% realizzazione obiettivo
A03_01 Garantire il diritto allo studio	Manutenzione ordinaria, straordinaria degli edifici scolastici e del verde collegato	Progetto di adeguamento degli spazi destinati all'attività didattica alle misure di contenimento della diffusione del virus COVID 19	100
	Una scuola per tutti	Diritto allo studio partecipato	100

A03_02 Progettare la cultura, vivere la città, migliorare la qualità della vita	Progettare la cultura	Pensare la città, abitare la città, vivere la città	100
	Una biblioteca dentro e fuori di sé	Paderno 2020: Tilane è con te	100
A03_04 Lo sport per tutti	Spazio allo sport	Più sport	100
A03_05 Mobilità urbana e metropolitana	Manutenzione strade, piste ciclopedonali, parcheggi	Progetto di incentivazione all'utilizzo piste ciclabili	100

Area strategica: A04 Dare sicurezza al futuro

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo (2020/2022)	Obiettivo esecutivo PDO 2020	% realizzazione obiettivo
A04_01 Promuovere la sicurezza urbana	Città pulita	Accertamenti afferenti la corretta conduzione dei cani	100
		Controllo circolazione veicoli inquinanti	100
	Sicurezza nel quartiere	Servizio di prossimità con ufficio mobile, quartiere Villaggio Ambrosiano	100

4.4 Sintesi dei risultati di performance organizzativa

In questo paragrafo sono espressi in maniera sintetica i risultati sulla performance organizzativa del Comune di Paderno Dugnano di Ente e per ogni singolo settore. Il presente Report restituisce i risultati per l'anno 2020 aggregati per i singoli Centri di Responsabilità nel rispetto dell'assegnazione degli obiettivi effettuata con gli atti di programmazione per l'anno 2020.

4.4.1 - Performance organizzativa di Ente

La performance è il contributo, il risultato, che un soggetto (organizzazione, settori, servizi, dipendenti) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Ad ogni singolo settore dell'Ente, quale centro di responsabilità, sono stati assegnati, con il PEG 2020-2022, gli obiettivi esecutivi di progetto ed obiettivi di macroattività istituzionali e di processo, questi ultimi comprensivi anche di obiettivi per la misurazione della qualità dei servizi.

La media dei risultati della performance dei settori costituisce il risultato della performance organizzativa di ente nella gestione degli obiettivi esecutivi di progetto (97,73%) e nella gestione degli obiettivi esecutivi di processo (97,61%); la media di questi ultimi due risultati fornisce il risultato complessivo della performance organizzativa del Comune di Paderno Dugnano (97,67%).



4.4.2 - Qualità dei servizi erogati

Nell'allegato al Piano della Performance 2020-2022 sono stati individuati gli obiettivi-indicatori e gli standard per misurare la qualità dei servizi che il Comune eroga ai suoi cittadini, contrassegnati con una "X" nell'apposita colonna "servizio erogato". L'ambito di misurazione ha interessato principalmente la dimensione dell'efficacia qualitativa; l'efficacia è qualificabile come la rispondenza del servizio o della prestazione erogata a ciò che il richiedente può aspettarsi dallo stesso e quindi conforme allo standard dichiarato. La qualità dei servizi erogata è stata anche misurata nelle seguenti dimensioni: la tempestività, l'accessibilità, l'elasticità. Sono state effettuate indagini di *customer* per la misurazione della qualità percepita e per la rilevazione della soddisfazione dei cittadini/utenti.

L'Ente, nel suo complesso, ha gestito 55 obiettivi per misurare la qualità dei servizi (alcuni obiettivi trasversali, cioè assegnati a più settori, e altri solo obiettivi di Ente, cioè non dipendenti dalla responsabilità di un singolo settore), registrando un risultato complessivo del livello di qualità dei servizi del 96,88%.

N° obiettivi indicatori sui servizi erogati	55
La qualità dei servizi erogati	96,88%

4.4.3 – La performance organizzativa dei settori

Di seguito sono sinteticamente riportati per ogni settore del Comune i seguenti risultati: 1) gestione obiettivi esecutivi di progetto; 2) gestione obiettivi esecutivi di processo; 3) performance dell'area organizzativa; 4) qualità dei servizi erogati con il relativo elenco.

settore SEGRETERIA GENERALE		settore SERVIZI PER IL TERRITORIO E LA CITTÀ																																																									
I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI																																																											
100%	◀ Grado di realizzazione degli obiettivi di PROGETTO rispetto alla % programmata ▶	100%																																																									
98,10%	◀ Grado di raggiungimento degli obiettivi di PROCESSO rispetto dello standard e del target atteso ▶	87,24%																																																									
99,05%	◀ LA PERFORMANCE DELL'AREA ORGANIZZATIVA DIRETTA (A.O.) = MEDIA ▶	93,62%																																																									
I SERVIZI EROGATI AL CITTADINO Il rispetto degli standard, la soddisfazione delle attese																																																											
<table border="1"> <tr><td>Rilasciare concessioni Sedi Quartieri e Sala Consiliare</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Gestire le segnalazioni dei cittadini</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Gestire l'accesso agli atti (consiglieri)</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Gestire le petizioni</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Capacità di gestione concessioni Sedi Quartiere</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> </table>		Rilasciare concessioni Sedi Quartieri e Sala Consiliare	100%	Gestire le segnalazioni dei cittadini	100%	Gestire l'accesso agli atti (consiglieri)	100%	Gestire le petizioni	100%	Capacità di gestione concessioni Sedi Quartiere	100%	<table border="1"> <tr><td>Concessioni cimiteriali</td><td style="text-align: center;">99,12%</td></tr> <tr><td>Atti dei servizi demografici</td><td style="text-align: center;">58,22%</td></tr> <tr><td>Gestire le segnalazioni dei cittadini</td><td style="text-align: center;">77,78%</td></tr> <tr><td>Accesso agli atti - cittadini</td><td style="text-align: center;">89,47%</td></tr> <tr><td>Accesso agli atti - consiglieri</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>SCIA verificate (SUAP)</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Rilascio autorizzazioni (SUAP)</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Rilascio permessi di costruire residenziali</td><td style="text-align: center;">92%</td></tr> <tr><td>SCIA residenziali verificate (SUE)</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Rilascio permessi di costruire produttivi</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>SCIA produttive verificate (SUE)</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Rilascio attestazioni idoneità alloggiativa</td><td style="text-align: center;">61,11%</td></tr> <tr><td>Capacità di gestione concessioni cimiteriali</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Iscrizioni albo scrutatori</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Iscrizioni albo presidenti seggio</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Capacità di gestione accesso atti</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Capacità di gestione autorizzazioni SUAP</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Tempo medio autorizzazioni SUAP 60 gg</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Tempo medio autorizzazioni SUAP 90 gg</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Tempo medio autorizzazioni SUAP 120 gg</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Gestire rimborsi</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Capacità di gestione permessi di costruire residenziali</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> <tr><td>Capacità di gestione permessi di costruire produttivi</td><td style="text-align: center;">100%</td></tr> </table>		Concessioni cimiteriali	99,12%	Atti dei servizi demografici	58,22%	Gestire le segnalazioni dei cittadini	77,78%	Accesso agli atti - cittadini	89,47%	Accesso agli atti - consiglieri	100%	SCIA verificate (SUAP)	100%	Rilascio autorizzazioni (SUAP)	100%	Rilascio permessi di costruire residenziali	92%	SCIA residenziali verificate (SUE)	100%	Rilascio permessi di costruire produttivi	100%	SCIA produttive verificate (SUE)	100%	Rilascio attestazioni idoneità alloggiativa	61,11%	Capacità di gestione concessioni cimiteriali	100%	Iscrizioni albo scrutatori	100%	Iscrizioni albo presidenti seggio	100%	Capacità di gestione accesso atti	100%	Capacità di gestione autorizzazioni SUAP	100%	Tempo medio autorizzazioni SUAP 60 gg	100%	Tempo medio autorizzazioni SUAP 90 gg	100%	Tempo medio autorizzazioni SUAP 120 gg	100%	Gestire rimborsi	100%	Capacità di gestione permessi di costruire residenziali	100%	Capacità di gestione permessi di costruire produttivi	100%
Rilasciare concessioni Sedi Quartieri e Sala Consiliare	100%																																																										
Gestire le segnalazioni dei cittadini	100%																																																										
Gestire l'accesso agli atti (consiglieri)	100%																																																										
Gestire le petizioni	100%																																																										
Capacità di gestione concessioni Sedi Quartiere	100%																																																										
Concessioni cimiteriali	99,12%																																																										
Atti dei servizi demografici	58,22%																																																										
Gestire le segnalazioni dei cittadini	77,78%																																																										
Accesso agli atti - cittadini	89,47%																																																										
Accesso agli atti - consiglieri	100%																																																										
SCIA verificate (SUAP)	100%																																																										
Rilascio autorizzazioni (SUAP)	100%																																																										
Rilascio permessi di costruire residenziali	92%																																																										
SCIA residenziali verificate (SUE)	100%																																																										
Rilascio permessi di costruire produttivi	100%																																																										
SCIA produttive verificate (SUE)	100%																																																										
Rilascio attestazioni idoneità alloggiativa	61,11%																																																										
Capacità di gestione concessioni cimiteriali	100%																																																										
Iscrizioni albo scrutatori	100%																																																										
Iscrizioni albo presidenti seggio	100%																																																										
Capacità di gestione accesso atti	100%																																																										
Capacità di gestione autorizzazioni SUAP	100%																																																										
Tempo medio autorizzazioni SUAP 60 gg	100%																																																										
Tempo medio autorizzazioni SUAP 90 gg	100%																																																										
Tempo medio autorizzazioni SUAP 120 gg	100%																																																										
Gestire rimborsi	100%																																																										
Capacità di gestione permessi di costruire residenziali	100%																																																										
Capacità di gestione permessi di costruire produttivi	100%																																																										
100%	◀ il risultato sulla qualità dei servizi (sono considerati i risultati dei soli obiettivi gestiti) ▶	93,27%																																																									

settore CORPO DI POLIZIA LOCALE

settore OPERE PER IL TERRITORIO E L'AMBIENTE

I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI

100%	◀ Grado di realizzazione degli obiettivi di PROGETTO rispetto alla % programmata ▶	89,82%
95,48%	◀ Grado di raggiungimento degli obiettivi di PROCESSO rispetto dello standard e del target atteso ▶	92,93%
97,74%	◀ LA PERFORMANCE DELL'AREA ORGANIZZATIVA DIRETTA (A.O.) = MEDIA ▶	91,38%

I SERVIZI EROGATI AL CITTADINO Il rispetto degli standard, la soddisfazione delle attese

Rilasciare le autorizzazioni di PL e i permessi per i disabili	100%
Accessi ai rapporti di incidente stradale	100%
Gestire l'accesso agli atti (cittadini)	100%
Capacità di gestione autorizzazioni di PL	100%
Interventi per la sorveglianza del territorio	61,09%
Gestione dei rapporti di incidente stradale	100%
Capacità di gestione accesso atti	100%
Gestire rimborsi	100%

Controlli ambientali ed igienico-sanitari	100%
Controlli di igiene urbana	100%
Rilasciare autorizzazioni ambiente e viabilità	96,96%
Disinfestazioni e derattizzazioni realizzate	100%
Eseguire disinfestazioni e derattizzazioni segnalate	100%
Gestire le segnalazioni dei cittadini	100%
Gestire l'accesso agli atti (cittadini)	100%
Gestire l'accesso agli atti (consiglieri)	100%
Gestire le petizioni	100%
Capacità di gestione autorizzazioni	97,27%
Capacità di gestione accesso agli atti	100%
Gestire rimborsi	100%

95,14%

◀ il risultato sulla qualità dei servizi ▶
(sono considerati i risultati dei soli obiettivi gestiti)

99,52%

**settore SERVIZI ALLA PERSONA E SVILUPPO
ORGANIZZATIVO**

settore FINANZIARIO

I RISULTATI DELLA GESTIONE DEGLI OBIETTIVI

100%

◀ Grado di realizzazione degli obiettivi di PROGETTO rispetto alla % programmata ▶

96,54%

95,32%

◀ Grado di raggiungimento degli obiettivi di PROCESSO rispetto dello standard e del target atteso ▶

98,45%

97,66%

◀ LA PERFORMANCE DELL'AREA ORGANIZZATIVA DIRETTA (A.O.) = MEDIA ▶

97,50%

I SERVIZI EROGATI AL CITTADINO Il rispetto degli standard, la soddisfazione delle attese

Rilasciare autorizzazioni	100%
Rilasciare concessioni sportive e culturali	100%
Evadere contributi e interventi sociali	100%
Gestire le segnalazioni dei cittadini	100%
Gestire l'accesso agli atti (cittadini)	100%
Gestire l'accesso agli atti (consiglieri)	100%
Appuntamento sportello immigrazione	100%
Capacità di gestione autorizzazioni	100%
Tempi medi autorizzazioni	100%
Rilasciare concessioni sportive stagionali	100%
Capacità di gestione concessioni sportive e culturali	100%
Concedere patrocini e contributi	100%
Soddisfazione dei servizi all'infanzia	100%
Soddisfazione pre-post scuola	100%
Soddisfazione dei centri estivi	100%
Capacità di gestione dei contributi e interventi sociali	100%
Capacità di gestione accesso agli atti	100%
Gestire rimborsi	100%
Soddisfazione servizi front office	100%

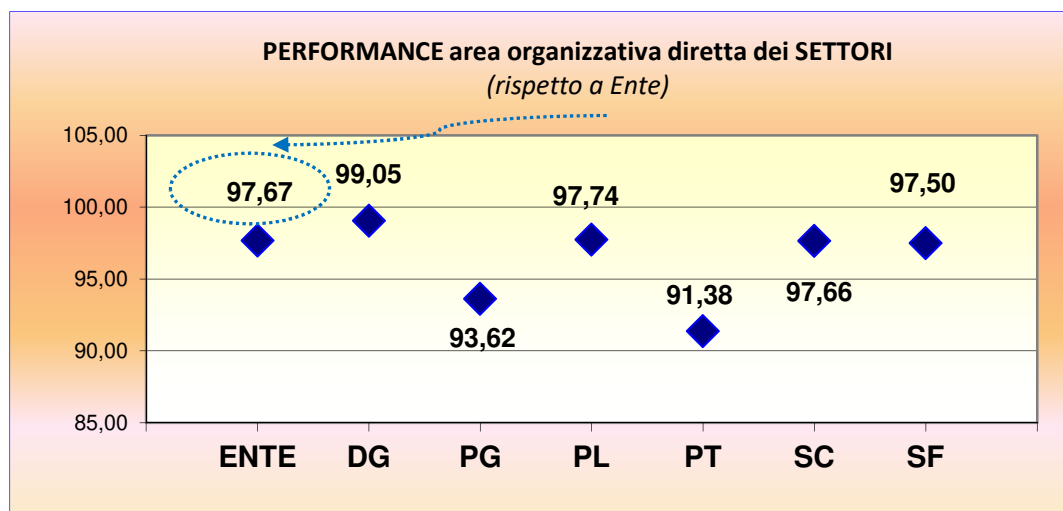
Gestire l'accesso agli atti (cittadini)	100%
Gestire i fogli di osservazione catastali	100%
Notifica atti	100%
Capacità di gestione accesso agli atti	100%
Comunicazioni di beni ritrovati	100%
Gestione apertura sinistri	100%
Gestire rimborsi	100%
Capacità di gestione fogli osservazione catastale	100%

100%

◀ il risultato sulla qualità dei servizi ▶
(sono considerati i risultati dei soli obiettivi gestiti)

100%

Come si colloca la PERFORMANCE dell'area organizzativa diretta dei SETTORI rispetto a quella dell'ENTE



Legenda:

DG: Segreteria Generale

PG: Servizi per il territorio e la città

PL: Corpo di Polizia Locale

PT: Opere per il Territorio e l'Ambiente

SC: Servizi alla persona e sviluppo organizzativo

SF: Finanziario

4.5 Risultati della gestione degli obiettivi esecutivi di progetto

L'Ente ha gestito n. 54 obiettivi esecutivi di progetto.

I risultati della gestione degli obiettivi di progetto, alla fine del 3° quadrimestre 2020, hanno fatto registrare uno scostamento di – **2,27%** rispetto alle previsioni e quindi una realizzazione del **97,73%**.

OBIETTIVI DI <i>PROGETTO</i> GESTITI						
DG	PG	PL	PT	SC	SF	ENTE
7	6	4	10	15	12	54

IL TREND	2020	2019	2018
Il grado di realizzazione degli obiettivi di progetto	97,73%	99,06%	99,40%

4.6 Risultati della gestione degli obiettivi esecutivi dei processi

L'Ente ha definito, nel Piano della Performance, il portafoglio delle attività e dei servizi, individuando obiettivi-indicatori-target e standard per le 45 macro-attività istituzionali e per i 79 processi del Sistema di Gestione per la Qualità, conforme alla norma UNI EN ISO 9001.

Nell'anno 2020 sono stati gestiti **210** obiettivi di processo (che sono obiettivi riferiti alle macro attività istituzionali). Per obiettivi di processo gestiti si intendono quelli assegnati ai settori con diretta responsabilità di raggiungimento.

La rilevazione dei risultati degli obiettivi di processo gestiti e delle macroattività istituzionali fa registrare una percentuale di raggiungimento di Ente del **97,61%**.

IL TREND	2020	2019	2018
Il grado di realizzazione degli obiettivi di processo	97,61%	97,31%	97,17%

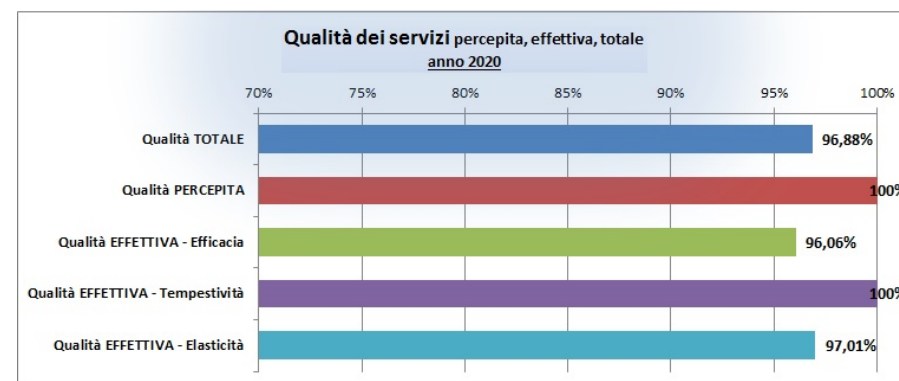
4.7 Risultati sulla qualità dei servizi erogati

Nel Piano della Performance 2020-2022 (P.P.) - al par. 5.2 - sono riportati gli obiettivi-indicatori e gli standard per misurare la qualità dei servizi che il Comune eroga ai suoi cittadini. Gli stessi obiettivi-indicatori sono contrassegnati con una "X" nell'apposita colonna "servizio erogato" nell'allegato al P.P..

La % di raggiungimento sul livello di qualità dei servizi, per l'anno 2020, ha determinato una performance di Ente del **96,88%**.

Nel Comune di Paderno Dugnano la qualità dei servizi è espressa in termini di qualità effettiva, cioè di efficacia, tempestività ed elasticità, e di qualità percepita, di cui si sintetizzano i risultati:

Qualità	Qualità EFFETTIVA			Qualità PERCEPITA
	Efficacia	Tempestività	Elasticità	
	96,06%	100%	97,01%	100%
Qualità TOTALE	96,88%			



4.8 La soddisfazione sulla qualità dei servizi

4.8.1 – La soddisfazione sulla qualità dei servizi educativi

Nell'ambito dei servizi educativi rivolti dalla prima infanzia alla pre-adolescenza, il Comune effettua annualmente indagini per rilevare la soddisfazione sui servizi erogati (indagini di *customer satisfaction*) volte a valutare che il servizio offerto rispetti lo standard di qualità fissato. I servizi che si è ritenuto di monitorare attraverso l'ascolto attivo dei bisogni dei cittadini sono: il centro estivo, i servizi pre e post scuola, i servizi alla prima infanzia e la mensa scolastica.

Di seguito si riportano i risultati riferiti all'ultimo triennio.

Processo 24 **“Erogare servizi all’infanzia”**: nel corso del 2020 i servizi rivolti alla fascia di età 0-6 anni hanno rilevato un grado di soddisfazione di 98,32%, contro l'85% dello standard atteso e quindi un raggiungimento dell'obiettivo del 100%.

anno scolastico	2019/2020	2018/2019	2017/2018
grado di soddisfazione dei servizi alla prima infanzia	98,32%	98,21%	98,63%

Processo 25 **“Fornire servizi integrativi all’offerta formativa della scuola dell’obbligo”**: Nel corso dell'anno scolastico il grado di soddisfazione delle attività integrative e dei centri estivi si conferma elevato, raggiungendo rispettivamente il 93,74% e il 96,96%, contro il 90% dello standard atteso e quindi un raggiungimento dell'obiettivo del 100%.

attività integrative	2019/2020	2018/2019	2017/2018
Intervistati (n. risposte)	1.421	1.685	1.573
grado di soddisfazione	93,74%	97,80%	98,09%

centri estivi	2019/2020	2018/2019	2017/2018
Intervistati (n. risposte)	823	1.763	1.953
grado di soddisfazione	96,96%	98,70%	98,57%

Processo 30 **“Gestire la refezione scolastica”**: L'indicatore è volto a misurare la qualità del pasto che viene ritenuta soddisfacente se si registra un grado di accettabilità con un valore medio uguale a uno (valore atteso 80%).

A causa dell'emergenza sanitaria da SARS-CoV-2, per l'anno 2020 non è stato possibile censire il dato in quanto, nella prima parte dell'anno, il servizio di refezione scolastica non è stato erogato e, nell'ultima parte dell'anno, l'attività di rilevazione dell'accettabilità del pasto, da parte della commissione mensa, è stata sospesa (*).

anno scolastico	2019/2020	2018/2019	2017/2018
grado di accettabilità del pasto - menù invernale	*	86,91	84,11
grado di accettabilità del pasto - menù estivo	*	83,73	83,54
grado di accettabilità del pasto (valore medio)	*	85,32	83,83

4.8.2 – Accessibilità e soddisfazione della domanda nei servizi educativi, dalla prima infanzia alla pre-adolescenza

ACCESSIBILITÀ	n° ore apertura settimanale uffici comunali	
	Servizi educativi	23 h
	URP e Servizi di front office	27 h
	Servizi on line	
	n° schede prodotto (servizi on line interattivi di 2° livello) <i>modulistica e istruzioni disponibili sul Sito</i>	5
	n° schede prodotto (servizi on line interattivi di 4° livello) <i>iscrizioni on-line</i>	5
	<i>iscrizioni e pagamenti on-line</i>	3
% SODDISFAZIONE DELLA DOMANDA	Asili nido e spazio bimbi	
	n° utenti iscritti "nidi e spazio bimbi"	217
	n° utenti in graduatoria	249
	n° domande richiedenti il servizio soddisfatte	249
	lista d'attesa al 31/12 (n° domande)	0
	% di soddisfazione delle domande di iscrizione al servizio Asili nido e spazio bimbi <i>(n° domande richiedenti il servizio soddisfatte / n° utenti in graduatoria)</i>	100%
	Pre e Post scuola	
	n° domande richiedenti il servizio soddisfatte	821
	n° domande ricevute	872
	% di soddisfazione delle domande richiedenti il servizio Pre e Post scuola	94,15%
	Centri Estivi	
	n° domande richiedenti il servizio soddisfatte	480
n° domande ricevute	519	
% di soddisfazione delle domande richiedenti il servizio Centri Estivi	92,49%	

4.9 La gestione delle segnalazioni effettuate dai cittadini

Tra i processi del Sistema di Gestione per la Qualità è rappresentata la procedura informatica per la gestione delle segnalazioni che pervengono dai cittadini e che costituiscono uno dei canali di ascolto attivo. Il processo P32 "Gestire le segnalazioni e le richieste di indennizzo" definisce la procedura per l'eventuale presentazione di disservizio o di reclamo con richiesta di indennizzo simbolico nel caso di mancato rispetto degli standard di alcuni servizi dichiarati nella Carta dei Servizi. Le segnalazioni inviate dai cittadini possono avere diversa tipologia: reclamo, disservizi, suggerimenti e apprezzamenti.

Nel 2020 sono state gestite n. 484 segnalazioni di disservizi presentate dai cittadini. La risposta al cittadino è pervenuta nei tempi (entro 30 giorni) per il 100%, rispetto al 90% previsto dallo standard (*performance di Ente*). Sono n. 484 le risposte rese al cittadino entro i termini (30 gg.).

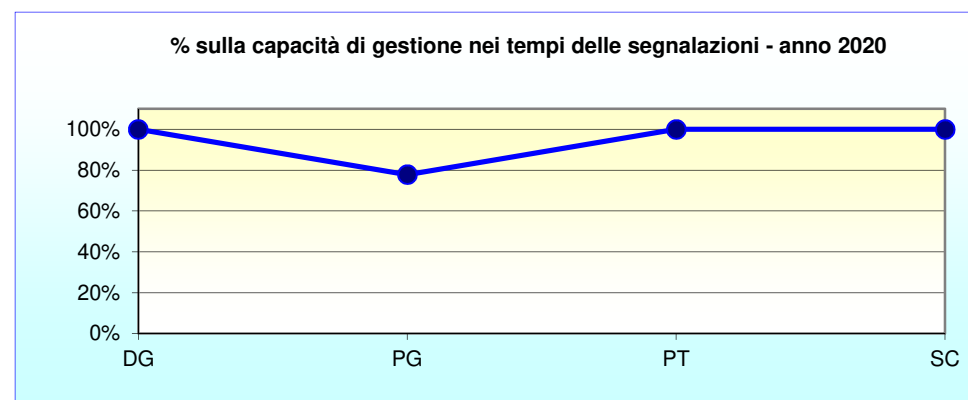
Le segnalazioni non gestite, cioè quelle a cui non è stata data risposta, sono 371. Le segnalazioni gestite dai settori entro 25 giorni costituiscono il 90,70%, rispetto allo standard del 90% (*performance dei settori*). Le segnalazioni gestite dall'U.R.P. entro 5 giorni costituiscono il 98,35% (*standard 90%; raggiungimento 100%*).

Il settore più interessato dalle segnalazioni, dove quindi maggiormente si rileva l'interesse dei cittadini, è il settore Opere per il Territorio e l'Ambiente (PT).

Nel 2020 non sono stati presentati reclami con richieste di indennizzo, né azioni di tutela di cui al D.lgs.198/2009 (*class action*).

Sono pervenute n. 128 segnalazioni di apprezzamenti.

n° segnalazioni gestite dai settori ENTRO 25 giorni					
settore	gestite	entro i tempi	% rilevata	% raggiungimento e rispetto dello standard (90%)	
DG	1	1	100	100	✓
PG	10	7	70	77,78	✗
PL	0	/	/	/	/
PT	459	417	90,85	100	✓
SC	14	14	100	100	✓
SF	0	/	/	/	/
SETTORI	484	439	90,70	100	✓



4.10 Lo stato di attuazione degli obiettivi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Il Comune di Paderno Dugnano ha adottato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 23/01/2020 il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019-2021 (P.T.P.C.) che contiene le misure obbligatorie, specifiche e trasversali utili a prevenire e contrastare il fenomeno corruttivo e gli obiettivi per l'anno 2019 riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità.

Nell'ottica dell'integrazione e del coordinamento tra gli strumenti di programmazione promossi con la delibera n. 6/2013 di A.N.AC. ed espressamente previsti dal Piano Nazionale Anticorruzione, dal piano di trattamento dei rischi per l'anno 2020 (allegato 3 al P.T.P.C.) sono state estrapolate le azioni/misure da realizzare in relazione ai rischi individuati nei vari processi ed assegnate quale obiettivo PEG alla responsabilità delle Direzioni dell'Ente, unitamente alle misure obbligatorie contenute nel P.T.P.C. alle lettere da A) a O).

Per ogni azione prevista nel P.T.P.C. sono state evidenziate la previsione dei tempi di realizzazione e le responsabilità attuative sia per la loro realizzazione che per la messa a regime, in una logica di *project management*. E' stato quindi sviluppato il software in dotazione a supporto delle attività di programmazione e controllo per integrare il sistema di monitoraggio degli obiettivi di progetto e di processo con il monitoraggio degli obiettivi finalizzati all'attuazione delle misure previste nel P.T.P.C..

Il P.T.P.C. 2020-2022 contiene, nella sezione dedicata alla Trasparenza, gli obiettivi per la Trasparenza e la mappatura degli obblighi di pubblicazione.

Per l'anno 2020 sono stati effettuati monitoraggi quadrimestrali degli obiettivi e restituiti i relativi *report* che quantificano la percentuale di realizzazione anche degli obiettivi del P.T.P.C..

In data 26 gennaio 2021 il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ha predisposto e pubblicato sul sito istituzionale nella specifica in Amministrazione Trasparente, la relazione annuale prevista dall'art.1 comma 14 della Legge 190/2012 sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal P.T.P.C..

Per l'anno in corso, in relazione alle disposizioni in materia di emergenza sanitaria, l'A.N.AC., con un comunicato presidenziale del 22 aprile 2021, ha disposto la proroga dei termini per la pubblicazione della documentazione ai fini dell'attestazione del rispetto delle previsioni in materia di trasparenza al 31/05/2021 e la pubblicazione delle griglie di verifica al 30/06/2021.

Di seguito si riportano i risultati degli obiettivi del PDO 2020 sull'Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione di cui al Piano di trattamento del rischio, (allegato 3 al P.T.P.C.) e degli obiettivi esecutivi anticorruzione, estratti dal report di monitoraggio al 31/12/2020, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 04/03/2021:

OBIETTIVI ESECUTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE					
Settore	Titolo obiettivo esecutivo 2020	% Programmata	% Realizzata	Scostamento	
SC	Attuazione delle misure per l'anno 2020 previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	100	100	0	

5. Risultati Performance Individuale

5.1 Risultati obiettivi del Personale dipendente dirigente

5.1.1 - Il sistema premiale dei dirigenti

La misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei direttori di settore (denominazione assunta nel Comune di Paderno Dugnano per indicare i dirigenti) è connotata da un forte legame fra la valutazione dei risultati dell'organizzazione ed il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

Parlando di valutazione, con particolare riferimento al personale di qualifica dirigenziale, si deve sottolineare che misurazione e valutazione della *performance* individuale sono state collocate anche dal nostro Ente nella c.d. «*People Strategy*», quale componente della strategia di mandato dell'Ente e consistente «in un *mix* integrato di politiche, di programmi e prassi quotidiane ispirato ad un valore-guida e finalizzato al cambiamento dei comportamenti, il cui impatto si misura nell'accrescimento del valore del capitale umano e quindi dei grandi obiettivi di riferimento». Il termine utilizzato, appunto *People Strategy*, è il superamento della più tradizionale «politica delle risorse umane» orientata a soddisfare i fabbisogni individuali (identità, stabilità, sviluppo). La dimensione della «*People*» è parte integrante della strategia complessiva dell'Ente Locale e genera Valore organizzativo puntando sulle specificità delle risorse a disposizione che creano «vantaggio competitivo» facendo leva su competenze essenziali per raggiungere un vantaggio sostenibile nel tempo rispetto ai servizi offerti ed alla soddisfazione dell'utente.

L'attuale sistema di valutazione per il personale dirigente è il risultato di una riflessione complessiva in tema di gestione delle risorse umane sviluppatasi all'interno dell'amministrazione comunale. Il punto di partenza è stato l'adeguamento del modello per competenze ai comportamenti organizzativi richiesti e l'implementazione ed il perfezionamento della definizione degli obiettivi valutati. Il sistema di valutazione ha come obiettivo prioritario l'analisi e la valutazione del contributo che ogni dirigente garantisce al perseguimento delle finalità dell'organizzazione. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa fanno riferimento a obiettivi complessi e strategici dell'amministrazione comunale; la misurazione e valutazione della performance individuale è strettamente connessa ad essa. La valutazione è quindi uno strumento in grado di favorire la capacità di governo/autogoverno da parte dell'organizzazione e di assicurare una maggiore trasparenza dei processi decisionali. La sua valenza è anche organizzativa, perché permette di rendere chiari e trasparenti i ruoli e le responsabilità degli attori e di rilevare e misurare le prestazioni e le competenze dei dipendenti.

5.1.2 – Risultati obiettivi individuali

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei direttori di settore è collegata a 4 ambiti:

- a) agli indicatori di *performance* relativi sia alla performance di Ente che all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, con evidenza sia delle competenze professionali e manageriali dimostrate, che dei comportamenti organizzativi considerati;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La performance è rapportata altresì al corretto e puntuale rispetto di quegli adempimenti che la vigente normativa individua come essenziali nel processo di valutazione del personale dirigenziale.

AMBITI DI COSTITUZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE		CONTENUTO DELL'AMBITO: FINALITÀ DELL'OBIETTIVO RISPETTO AD UN "TARGET" DI RIFERIMENTO
1 - AMBITO ORGANIZZATIVO	1.1 <i>Performance</i> di Ente	Scelta tra gli obiettivi strategici selezionati dall'organo politico amministrativo ai fini della realizzazione del Relazione Previsionale Programmatica, del P.E.G. e del Piano delle Performance
	1.2 <i>Performance</i> area organizzativa diretta	Declinazione di sottobiettivi trasversali all'organizzazione, funzionali all'obiettivo/i strategico scelto
2 - SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI	2.1 Obj di processo	Raggiungimento di una prestazione rilevante correlata ad obiettivi di cui il singolo dirigente è responsabile
	2.2 Obj di progetto (PEG o P.d.O.) e progetti trasversali	
3 - QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA, ALLE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI	3.1 comportamenti organizzativi	Comportamento individuale che deve essere agito in considerazione del contesto organizzativo di appartenenza e dei compiti/attività assegnati
	3.2 competenze	Caratteristiche personali causalmente correlate a prestazioni efficaci o superiori, misurate in base a criteri prestabiliti, individuati nel blue print
4 - CAPACITÀ DI VALUTARE I PROPRI COLLABORATORI ³		Monitoraggio della capacità di valutazione dimostrata dal dirigente nei confronti dei dipendenti in termini di andamento e differenziazione delle valutazioni, rispetto del processo di valutazione e ricorsi accolti avverso le valutazioni fatte
5 – ADEMPIMENTI DI LEGGE ⁴		Corretto e puntuale rispetto di quegli adempimenti che la vigente normativa individua come essenziali nel processo di valutazione del personale dirigenziale

³ Va evidenziato in questa sede come la capacità di valutare i propri collaboratori rivesta, per i direttori di settore, una grande importanza e sia un fatto di forte criticità. Essi, infatti, non esercitano solo le proprie competenze in merito alla valutazione, ma anche garantiscono (direttamente e a mezzo dei soggetti valutatori) il rispetto del principio del merito e l'omogeneità nell'applicazione del sistema di valutazione nel proprio settore.

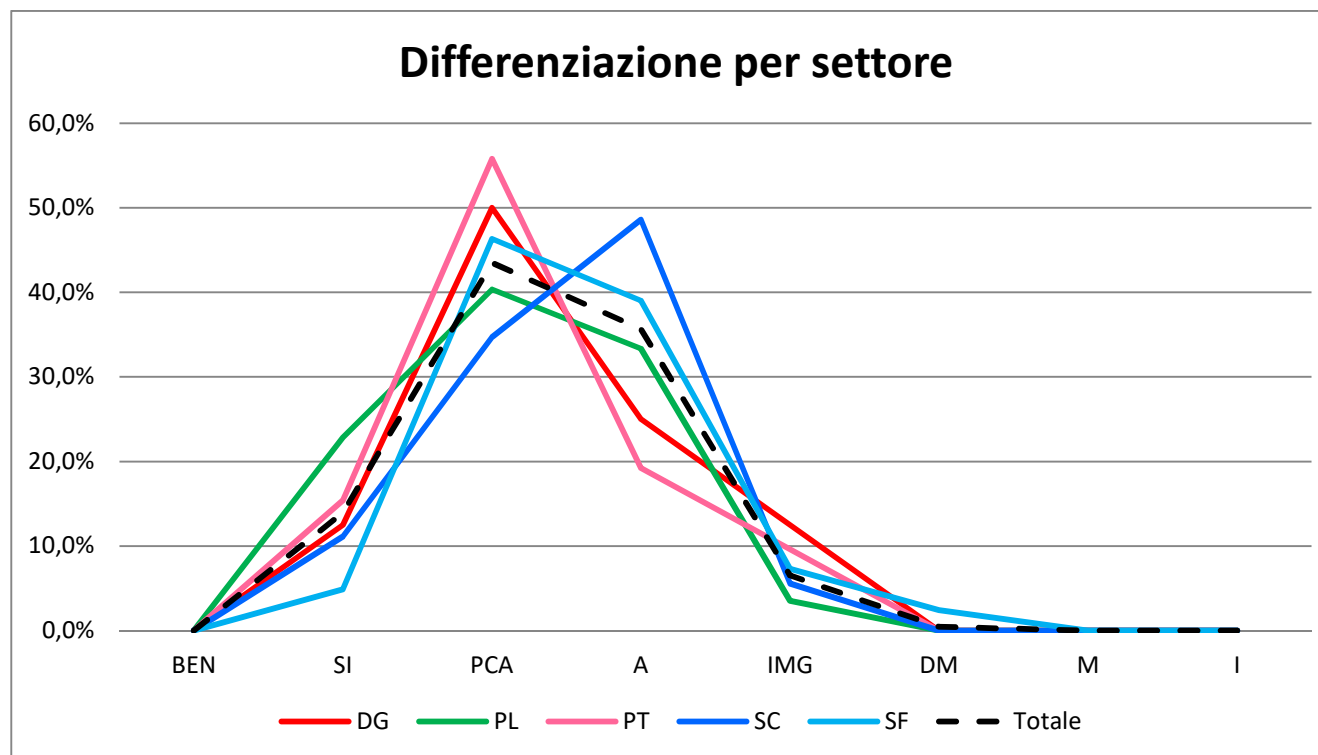
⁴ Gli adempimenti di legge sono riportati nella scheda di valutazione, ma non rientrano nella valutazione da parte del Nucleo di Valutazione, poiché il loro adempimento/inadempimento è oggettivo e non discrezionale.

Ai direttori di settore sono stati assegnati specifici obiettivi individuali di cui si riporta, di seguito, la percentuale (%) di realizzazione.

Direzioni settori	Obiettivo di progetto	% realizzazione al 31/12
DG	Aggiornamento del PTPCT 2020-2022)	100
	Revisione Governance per garantire la partecipazione al processo decisionale	100
	Aggiornamento del regolamento del Consiglio Comunale	100
PG	Primo approccio alla rigenerazione urbana - immobili abbandonati e dismessi, opportunità per il territorio.	100
	Città partecipata - lo strumento urbanistico, occasioni di confronto.	100
	Kaizen - Settimana del miglioramento	100
PL	Servizio di Prossimità con Ufficio Mobile, quartiere Villaggio Ambrosiano	100
	Accertamenti afferenti la corretta conduzione dei cani	100
	Controllo circolazione dei veicoli inquinanti	100
PT	Palazzo Sanità via 2 Giugno	37,50
	Progetto di adeguamento degli spazi destinati all'attività didattica alle misure di contenimento della diffusione del virus Covid-19	100
	Promozione della raccolta differenziata dei rifiuti urbani	100
SC	L'ascolto e la comunicazione: per una città protagonista e connessa	100
	Programmare con le associazioni per un welfare di comunità	100
	Dal personale alle persone: una nuova generazione tra competenze e formazione	100
SF	Integrazione dei servizi on_line che prevedono pagamenti in Pago PA	100
	Nuovo sistema tributario e applicazione del metodo tariffario del servizio integrato dei rifiuti	100
	Riprogettazione sito web comunale	100

5.2 I risultati della valutazione del Personale dipendente non dirigente

Si riporta, di seguito, la tabella riassuntiva del grado di differenziazione dei giudizi espressi nell'ente comparando i diversi settori.



La tabella è stata costruita mettendo a confronto la percentuale del personale collocato, per ciascun settore, in 8 classi di punteggio dalla più alta (BEN) a quella inadeguata (I). Come si può notare la differenziazione dei punteggi è ormai diffusa in ciascun settore.

La tabella riporta gli stessi valori suddivisi per famiglia professionale⁵. Anche in questo caso si evidenzia la capacità di differenziare le valutazioni all'interno dei diversi gruppi.

⁵ La famiglia professionale indica un aggregato di figure professionali che condividono un insieme relativamente omogeneo, ma dinamico, di fattori quali il *know how* di base, i processi di lavoro ed i compiti che vi si svolgono, il contesto organizzativo, infine un percorso formativo coerente.

6. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

La redazione della Relazione sulla *performance*, e così anche il processo di valutazione della *performance* individuale, è stata avviata all'inizio del mese di marzo 2021, dopo che la Giunta ha preso atto, con deliberazioni n. 27 del 04/03/2021, dei risultati della gestione per l'anno 2020 degli obiettivi di sintesi di Ente ed in concomitanza con la redazione della proposta del rendiconto dell'esercizio finanziario dell'anno 2020, approvato poi con deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 03/05/2021.

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Di seguito si riporta nel dettaglio il processo seguito nella definizione e adozione della Relazione sulla *performance*.

FASE	SOGGETTI INTERNI COINVOLTI	TEMPI di attuazione	RESPONSABILITA'
Sviluppo dei contenuti e stesura informazioni e dati sui risultati degli obiettivi della performance organizzativa di Ente e dei Settori e delle altre parti di competenza	Servizio Staff Segreteria Generale	entro aprile	Stesura delle parti di interesse riguardanti: <ul style="list-style-type: none"> ✓ lo stato di attuazione delle politiche e i risultati della performance organizzativa ✓ i risultati della qualità dei servizi erogati ✓ lo stato di attuazione degli obiettivi di prevenzione della corruzione e degli obblighi sulla trasparenza.
Elaborazione dei contenuti di interesse della Relazione	Segretario Generale / Direttori di settore	entro maggio	L'intera struttura è coinvolta per giungere dalla definizione della proposta della Relazione sulla Performance nelle parti di interesse.
Stesura informazioni e dati sui risultati della performance individuale	Servizio Organizzazione/ Uff. Gestione Risorse Umane	entro maggio	Stesura della parte di interessi sui risultati della Performance individuale e sugli esiti del processo di valutazione.
Valutazione proposta del documento Relazione sulla Performance	Segretario Generale Direttori Sindaco e Assessori	entro 13 giugno	Trasmissione documento e recepimento eventuali modifiche e/o integrazioni e/o valutazioni.
Approvazione della Relazione	Giunta Comunale	entro 2 luglio	Responsabilità sui contenuti della Relazione della Performance.
Validazione della Relazione	Nucleo di Valutazione	entro 2 luglio	Verifica finale dei contenuti e sua validazione ai fini dell'efficacia e dell'accesso agli istituti di premialità.
Pubblicazione della Relazione	Servizio Staff Segreteria Generale	entro 2 luglio	Assolvimento obbligo di pubblicazione sul sito nella relativa sezione in Amministrazione Trasparente